



申12号 2024年度 年末手当に関する申し入れ

11月7日 第2回団体交渉にて職場の声に基づき、要求の根拠を述べる! その1

私たちの要求

基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

3.5ヶ月＋5万円

会社は職場の努力・尽力に感謝すると述べるも職場実態と大きく乖離!

休日出勤や時間外労働の増加・増える休職者や 離職者、会社施策によって現場が抱える問題を訴える!

- (会社) 固定費がコントロールしにくい事業構造であることや人口減少を踏まえると楽観視できない。企業物価指数も2.8%上昇している。引き続き増収やコストダウンなど更なる努力に取り組み、構造改革を進めていく。
- (組合) 構造改革とは何を指すのか。現場はすでに増収やコストダウンに取り組んでいる。
- (会社) モビリティと生活ソリューションの二軸経営の事業構造を目指していく。現場の努力が足りないと言うことを言っているのではなく、更なる努力とは増収やコストダウンなどにより一層の工夫を続け、持続可能な経営体質の実現を目指していくこと。
- (組合) 多くの職場で休日出勤や超勤が増えている。時間外労働をしなければ、委員会活動など会社が言うチャレンジをすることもできない。チャレンジできないことから離職者も生み出している。
- (会社) 世代交代の過渡期であり、一定程度の時間外労働は避けられないが、良いことだと思っていない。離職者が増えたのは事実である。賃金を上げたりすることも必要だが、社内で活躍できるフィールドを拡げ、チャレンジできる体制をつくり出していく。

「中長距離収入が伸びていない」「インバウンドは東日本エリアのご利用が少ない」と言うが、現場の努力によって、好調な利益は生み出されている。情報発信や送客の取り組みなど、経営としてやるべきことを抜きにして「収入が伸びていない」の言葉で片づけるべきではない!

- (会社) 中長距離は特に東北新幹線の平日のご利用が回復していない。お得な切符の設定など含めて早急に検討しなければならない。計画を下回ったからといって、年末手当を抑制する考えは無い。
- (組合) JR東日本への信用・信頼は現場での日々の努力・成果によって成り立っている。その成果を生み出している私たちに還元すべき。一方で、みどりの窓口の廃止や京葉線のダイヤ改正など、会社施策によって信用・信頼を損ねている!
- (会社) 安全・安定輸送によって、質の高い商品・サービスを提供していくことは変わらない。