

申42号

物価が高騰する中、収入の確保に努めた労働者の努力を正当に評価し、真っ当に還元するべき!
「話せる指定席券売機」コールセンター対応等の業務環境面の大きな変化にも対応してきた!

(株)JR東日本ステーションサービス (JESS) へ

5月27日
提出!



2022年度 夏季手当等に関する申し入れ

基本給月額 (契約社員含む) の

3.0

ヶ月分 要求

申し入れ項目



- 2022年度夏季手当については、基本給月額の3.0ヶ月分 (契約社員含む) とすること。
- コロナ禍で生じたテレワークをはじめとした働き方の変化、社会生活の行動様式の変容などに適切に対応し、自身の成長への挑戦を続けながら安全を第一に収益確保に取り組んできたことから総合的な処遇改善に向けた職場環境の見直しを行うこと。
- この要求に対する回答については、2022年6月17日までに行なうこと。
- 支払い指定日は、2022年6月30日までとすること。

エッセンシャルワーカーとしての使命と責任を果たすべく、日々奮闘してきた!
モノばかりでなく、「働く“人”への投資」を強く求め、実現を目指そう!



申
42
号



(株)JR東日本ステーションサービス (JESS)

2022年度夏季手当等に関する申し入れ

6月8日 第1回団体交渉にて趣旨説明を行う!

基本給月額 (契約社員含む) の

3.0ヶ月分 要求



コロナに向き合いながら日々奮闘する組合員への、

未来の活力となる適切な投資を行うことを強く求める!



私たちの主張

- これまでの2年間、コロナ禍に立ち向かいながら「安全」を第一に、利用者に快適な環境を提供してきた。
- 新人社員の増加や Microsoft365 の導入、女性社員寮借上げの投資による赤字は **“想定内の赤字、であり、その責任を社員に押し付けてはいけない。”**
- 「サポートコールセンター」「話せる指定席券売機の拡大」などによる環境変化はあるが、車椅子対応や窓口対応でお客さまに直接対応することは変わっていない。休憩中でも呼び出しがあれば対応せざるを得ない状況であり、現場の努力を評価するべきだ。
- **“過酷な労働環境の変化に現場の社員は「限界」を超えて「失望」に変わり始めている。未来に向けた活力、“生きがいのある企業、を目指し、社員の期待に応えるために満額回答が必要不可欠である。”**
- **“「ひと」を起点にした企業”を目指すためにも“ひと”を大切にしていくことは労使の共通の認識である。”**

会社の主張

- 「JESS ビジョン 2023 ムーブ」の始動の年となる。社員一人ひとりの地道な努力の積み重ねで、収益確保に向けて努力していただいている。また、極めて公共性の高い事業の中、感染対策を徹底し、今日まで努力していることに感謝申し上げる。
- 2021 年度期末決算は減収・減益。しかし、2022 年度は黒字を見込んでいる。業務品質の向上・適正かつ効率的なコスト管理を行なっていく。
- JR 東日本を取り巻く経営環境や当社の営業収益の見込みなど、極めて慎重な判断が必要である
- **“業務形態が変わる一つの過渡期に来ている。環境の変化により、現場の社員には苦勞をかけている。現場でお客さまを待たせないための工夫をしていただいていることは理解している。”**
- **“「ひと」を大事にして「当社で働いて良かったと思えるような企業の実現」を目指す。”**

“ひと”を起点にした企業を目指すことを確認!!

労使で認識一致した中での回答は “満額回答、しかない!”

現場での努力を報いるために満額回答を勝ち取るう!!



申
42
号



(株)JR東日本ステーションサービス (JESS)

2022年度夏季手当等に関する申し入れ

6月15日 第2回団体交渉にて会社回答を受け、**臨時の中央執行委員会を開催!**

社員

基本給月額

2.05 ヶ月

社員平均年齢：30.0歳

平均支給額：449,106円

契約社員

基本給月額

1.00 ヶ月

労働実態が週平均30時間

以上のパート社員

10 万円

労働実態が週平均10時間以上

30時間未満のパート社員

6 万円

支給日：2022年6月28日(火)以降準備出来次第

会社回答は十分とは言い難いが、この間の議論で積み上げた

5つの確認事項を踏まえ、14時に妥結!

確
認
事
項

- ① 厳しい経営環境であるが、業務品質の向上とコストの適正かつ効率的管理を行っていく。当社で働いて良かったと思えるように賃金と労働条件の改善に取り組む。
- ② 社員への暴力行為については社員に寄り添い、病院の診察や毅然とした対応を行っていく。社員の安全を守るためにも、設備的改善が図れるのか検討していく。
- ③ 職場環境については、前提として建屋などはJR東日本の設備であり限界があるが、JR東日本に引き続き求めていくと共に、消耗品などコミュニケーションで改善できるものは社員の声を基に改善に取り組んでいく。
- ④ ダイバーシティ・インクルージョンの問題意識は認識している。より社員が働きやすい環境をつくるために冊子を作成すると共に、育休の制度改正なども実施してきた。今後、法制化に踏まえて更によりよい労働条件の向上に努めていく。
- ⑤ サポートコールシステムや話せる指定席券売機の対応については、現状の課題を抽出して改善に向けて取り組んでいく。お客さまにはご不便をかけず、一方で社員がやりがいを持てる労働環境を実現するために検証をしていく。