



2024, 10, 15

No. 076

## 申12号 2024 年度年末手当に関する申し入れ

2024 年 10 月 15 日 申し入れを提出

- ▶ 全セグメントの増収増益は、組合員・社員が奮闘して実現させた成果だ!
- ▶ その成果を設備投資ばかりに費やさず、組合員・社員へ“真っ当な還元”を行うべきだ!
- ▶ まもなく社員数 4 万人を下回る要員環境で、売上人件費率を対 2017・2018 年度比よりも下回らせる人件費抑制での効率化は断じて容認できない!

### >> 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

### 申し入れ事項

1. 2024 年度年末手当については、職場からの奮闘による好業績に踏まえて、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の 3.5 ヶ月 + 5 万円を支給すること。
2. 「キャッシュフローの最大化」に必要不可欠である「ヒトへの投資」を積極的に行う健全経営の責任を果たし、働きがいのある人間らしい仕事を続けられる真の笑顔を活気あふれる職場を創造すること。
3. 成績率の実施にあたっては、公平性かつ透明性あるものとするべきことから適用者比率を明らかにすること。
4. この要求に対する回答については、2024 年 11 月 8 日までにを行うこと。
5. 支払い指定日は、2024 年 12 月 5 日までとすること。

2017・18年に匹敵する収益！  
全組合員で真っ当な還元の実現を！



## 申12号 2024年度 年末手当に関する申し入れ

物価高に負けない“年末手当”と  
“すべての仲間の生活の豊かさ”の実現に向けて

会社は現場の声に応えるべきだ!

### 輸送サービス労組要求趣旨

- 2024年度年末手当「3.5ヶ月+5万円」の要求は、JR東日本の経営を見る限り満額回答ができる水準であると認識している。職場の仲間は「もういい加減出してくれ!」が真実の声であり会社も真摯に受けとめるべきであり、その声を実現するべく、団体交渉を積み上げていく。
- 2024年度第2四半期決算では、全てのセグメントで増収増益を計上した。「コロナ前には戻らない」と経営陣の言葉に相反して業績は回復している。この収益増に対する社員の奮闘を正に評価するべきだ。
- みどりの窓口廃止凍結、京葉線快速列車ダイヤ改正問題、ワンマン運転施策等利用者を置き去りにするような経営は、いずれ立ちいかなくなる。新幹線列車分離、輪軸の圧入データの改ざん問題はJR東日本にとって危機的状況であり、全て経営の問題だ。
- 実質賃金は、一旦下げ止まったが再び下降し始めている。この背景は、低く抑え込まれた夏季手当の影響があることは否めない。物価上昇が止まらない中、明るい未来が展望できる賃金と手当を実現しなければならない。

### 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

会社は前年度を上回る決算実績を達成したにもかかわらず、社員に更なる努力を要求!

### 会社の現状認識と交渉へのスタンス

- ✓ 第2四半期決算では、本業の力を示す営業利益は1960億円（単体）であり、前年度を上回ることができた。足元の上期の運輸収入全体では、昨年度を上回っているものの中・長距離収入を中心にご利用は依然として弱く、もう一段の増収に向けた努力が必要である。
- ✓ 支給水準は直近の業績動向等を念頭に、今年実施した32年ぶりの平均1万円を超える水準の基本給改定や処遇改善等により世の中と比較してもそんな色ない水準であることも踏まえ、総合的に判断していく必要があると考えている。

我慢を続けてきた社員に明るい未来の展望と  
“働きがい”、“生きがい”、“こころの豊かさ”を  
実感できる満額回答をすべての仲間の力で実現しよう!

好業績を生み出した現場の努力に今こそ報いるべきだ!

11月1日第1回団体交渉にて趣旨説明を行う



2024, 11, 03

No. 100

年末手当 第1回交渉でまたも述べられた

# 先行き不透明

中・長距離収入を中心にご利用は依然として弱く、もう一段の増収に向けた努力とコストダウンが必要

## 第2四半期決算（連結・運輸事業）

	2023.9	2024.9	対前年比	
	実績	実績	増減	%
営業収益	9,021 億円	9,525 億円	503 億円	105.6
営業利益	1,138 億円	1,423 億円	285 億円	125.0

## 鉄道運輸収入（実績）

	対前年比 (%)
新幹線（定期外）	108.0
在来線（定期外）	104.7

## 第2四半期決算（単体）

	2017.9	2024.9	対比 (%)
	実績	実績	
営業収益	1 兆 560 億円	1 兆 261 億円	96.5

業績は確実に回復している!



## 連結有利子負債残高（社債・長期借入金等）

2024.3	2024.9	2024.9/2024.3	
		増減	%
実績	実績		
4 兆 8,682 億円	5 兆 254 億円	1,572 億円	103.2

## 主な減損損失（2023 年度末）

主な用途	場所	減損損失
ショッピングセンター ホテル業 等	横浜市ほか	199 億 3,000 万円
小売業・飲食業 等	千代田区ほか	31 億 6,700 万円

10月31日に公表された第2四半期決算では、運輸事業は対前年+503億円（105.6%）、営業利益では+285億円（125.0%）となっています。また過去最高益を記録した2018年度の第2四半期決算では単体の営業収益は1兆560億円であり、今回の第2四半期決算1兆261億円と比較すると96.5%まで回復しています。経営陣がこの間述べてきた「コロナ前には戻らない」といったことはなく、現場の力によって好業績を実現したことは紛れもない事実です！

その一方で社員一人あたりの売り上げは大幅に増加しています。2018年度の売上人件費率は21.29%、2023年度は20.46%と社員への投資は低く抑えられている中で、「もう一段の増収を」と社員に求める経営姿勢を看過することはできません！

この間、輸送サービス労組は投資のあり方についても指摘してきました。第2四半期決算では今年度わずか半年の中で社債を新たに発行し、有利子負債残高がさらに増えています。不動産についても収益性が著しく低下した物件の減損損失を計上しています。有利子負債の増加や投資を経営判断として行ったにも関わらず、それを理由として年末手当を抑え込むことはあってはなりません！

**支払い能力は十分！ 直近の業績に踏まえた  
年末手当の満額回答は必然だ！**



## 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。



2024, 11, 07

No. 107

## 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2

### 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

## 直近の業績で判断するならば、満額回答は必然だ!

- (組合) 働きがいを生み出すためにも、ヒトへの投資を行うべきだ! 年末手当の支給水準はどのように判断するのか。
- (会社) 社員の努力・働き度の上に直近の第2四半期決算は成り立っており、その数字が考慮要素となる。物価上昇や社員の生活実感も踏まえて判断していく。

## 成績率適用の透明性を求めるも、対立!

- (組合) 成績率の適用者は他社員の模範であることから、当該社員を表彰すべきだ。
- (会社) 成績率の適用者や適用割合について明らかにする考えは無い。

適用について

- ①成績率はこの間の社員の取り組みの成果によってタイミングを見て判断
- ②現場長や管理者、支社（本部）の人事担当が判断する
- ③判断基準は数値管理ではない。日々の成長度合い
- ④人数や規模（割合）が決まっているわけではない。あくまでも任用の基準である

## 更なるコストダウンを求める一方で、会社資金の杜撰な支出が発覚!

- (組合) 池袋統括センターの発足に際して、社友会の親睦会が開催されたが、そこに会社として経費を支出している。稼いだ金は私たちのチャレンジ・努力の結果だ! 全社員に公正・公平な配分をするべきだ!
- (会社) 社友会に経費として援助することはない。親睦会の開催し、そこに管理者が招待を受けた場合、参加して参加費を払うことは問題ない。

## 8日の回答について明言せず! 私たちの要求に真摯に向き合っているとは言い難い!

- (組合) 私たちの申し入れは明日8日が回答期日だ。明日、回答を示す考えはあるのか。
- (会社) 今日の議論を持ち帰って会社内で議論し判断する。今のこの段階では「明日回答する」という回答はこの場ではできない。

## 出さない理由を述べる姿勢は組合員の努力を踏みにじる行為だ! 現場の努力を真正面から受け止め、満額回答を直ちに示せ!



## 申12号 2024年度 年末手当に関する申し入れ

**速報!** 11月12日 第3回団体交渉にて会社回答が示される!

上半期の業績や経営  
状況等を総合的に勘案

**2.8** カ月分

基準内賃金(エルダー社員は基本賃金)の

構造改革の進展と成果  
物価上昇等に伴う生活実感

**0.1** カ月分

**2.9** カ月分

昨年の年末手当 2.65ヶ月+5万円

支給日  
12月3日

基準内賃金：355,868円 平均支給額：1,032,000円  
対象社員数：44,000人 平均年齢：39.6歳

第2四半期決算で営業収益 1兆261億円の利益をつくり出した好業績への感謝を述べるも、  
直近の業績を無視し、現場の努力を踏みにじる回答が示される!

- 回  
答  
書
- ✓ 中長距離収入は計画を下回ったほか、旺盛なインバウンド需要を当社エリアへ十分に取り込めていない。
  - ✓ 今後、金利等の環境変化が想定される。さらにもう一段の増収に向けた努力が必要。

**これらは経営責任である!**

**「もう一段の増収」と述べるも、具体的な数値目標を示さず!**

**現場社員は施策を担い、増収に向けた様々な努力をしている!**

**さらに要員不足のなか、休日出勤・時間外労働などを担い**

**会社の発展に寄与した結果を 2.9 カ月で評価することは理解できない!**

安全問題 (東北新幹線でのパンタグラフ損傷・東海道線での高さ調整弁棒の折損) や要員不足など

**交渉で指摘し続けた、現場実態に対する会社の認識も示されず!**

**労使間の認識に温度差が大きく妥結の判断に至らず! 再考を求める!**



2024,11,12

No. 116

申  
17  
号

すべての仲間の努力を評価し  
「真の笑顔と活気あふれる職場」を創造するために、  
2024年度年末手当回答の再考を求める申し入れ

## 緊急代表者会議を開催し、申し入れを提出!

- ▶ 示された会社回答は、  
現場で汗し、奮闘してきた組合員・社員の  
努力を踏みにじるものであり、容認できない!
- ▶ インバウンドを東日本エリアに送客できなかったことや、  
有利子負債を増やしてきた経営責任を理由に  
現場の組合員・社員に押し付けることは認められない!
- ▶ 職場では休日出勤や時間外労働が  
多発しているなかでも、収益を生み出してきた!  
その成果を正当に還元するべきだ!
- ▶ 回答に対して職場では失望と疑念、  
そして怒りの声が相次いでいる!

### >> 要 求 <<

2024年度年末手当に関する「回答書」を再考し、職場の奮闘に  
応えるために、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

**3.5** ヶ月 + **5** 万円  
を支給すること。

すべての仲間の努力を正当に評価し、  
「リーディングカンパニー」として  
明るい未来を実現できる手当を支給せよ!

明日11月13日、団体交渉開催決定!

会社回答と組合との認識の大きな  
隔たりを是正するために再考を!



申  
17  
号

すべての仲間の努力を評価し「真の笑顔と活気あふれる職場」を  
創造するために、2024年度年末手当回答の再考を求める申し入れ

- 東日本エリアヘインバウンドの送客ができなかったことや、  
経営判断において増やしてきた有利子負債を理由にする経営姿勢
- 一部の社友会懇親会への経費拠出など、すべての社員に  
公正公平に還元が行われていない  
などの職場の怒りの声を踏まえ、再度指摘するも会社回答は再考されず

**安全問題や要員不足など 職場で発生している**

**諸問題解決に向けて、労使で一致点を導き出し**

**2024 年度年末手当について 妥結**

団体交渉によって導き出した労使の一致点

- (1) 会社の持続的発展を通じた利益である直近の業績に踏まえ、物価等の社会的動向や生活を考慮して社員の努力に適正に還元していくとともに、そのための議論を労使双方が惜しむことなくおこなっていく
- (2) 成績率の適用は、任用の基準に則り公正に判断して取扱うこととし、手当水準を補うような考えはない
- (3) 現場社員の努力による昨年度を上回る業績の結果を損なうことのないよう、すべてのサービスの信頼の基盤である「安全」をしっかりと堅持していく
- (4) 超過勤務・休日出勤が前提となる勤務作成はあるべき姿ではなく、必要な要員は確保していく
- (5) これまでと同様に優秀な人材確保に積極的に取り組むとともに、離職者が増えぬよう魅力ある働きがいのもてる職場づくりに努めていく

**働く者が真の主演となる安全な JR 東日本を  
輸送サービス労組の強化拡大を通じて実現しよう!**





## 2024年度年末手当に関する申し入れ

すべての仲間と共に、“働きがい”“生きがい”“こころの豊かさ”を実感し  
“真の笑顔と活気あふれる職場”を創造するために起ち上がろう！  
～2024年度年末手当の妥結にあたって～

11月12日、JR東日本は「基準内賃金の2.8ヶ月分とし、特に0.1ヶ月分を加算し2.9ヶ月分とする」と2024年度年末手当の回答を示した。職場では、一人ひとりの努力を足蹴にする低額回答に愕然とし、回答が公表された直後から現在に至ってもなお、怒りと失望の声が溢れている。JR東日本輸送サービス労働組合は、職場の声と努力を踏みにじり、低額回答を平然と行うJR東日本会社の経営姿勢に強く抗議するものである。

JR東日本輸送サービス労働組合は、働きがいのある人間らしい仕事、真の笑顔と活気あふれる職場を創造するために、基準内賃金の3.5カ月+5万円の要求実現に向けて、すべての仲間とともに団体交渉をつくり上げてきた。そして、経営陣が述べた「コロナ前には戻らない」という言葉を払い除けるように、職場の奮闘で業績回復の展望を切り拓いてきた事実に基づき、満額回答の必然性を訴え続けてきた。しかし、会社は「本業の力を示す営業利益は126.4%と業績は回復している一方、当社を取り巻く経営環境は依然として厳しい」「欧米における高い金利水準への不安がある」「より一層の増収とコストダウンが必要」などと、将来的な経営への不安を理由に、より一層の努力を強調し続けた。サステナブルな経営を実現するための強気な投資とは相反して、働く者には出し渋るという経営判断の溝は最後まで埋まることはなかった。したがって、11月12日の申12号第3回交渉において、労使の合意形成を図ることは困難と判断し、会社回答に対して「席上妥結には至らない」と通告した。そして、第3回交渉直後に開催した全地本代表者会議で「2024年度年末手当回答の再考を求める申し入れ」を行うことを決定し、即日申し入れた。

年末手当回答の再考を求めた申17号交渉では、改めてコロナ危機と赤字経営を乗り越えた社員の奮闘を年末手当で評価すること。また、JR東日本の発展と更なる収益確保の基礎になる「働きがいのある人間らしい仕事」ができる労働環境を実現すること。そして、一部社友会の懇親会に高額の寸志を渡す不平等を是正し、全ての社員に年末手当で平等に還元することなどを強く求め、侃々諤々の議論を行った。会社は、物価上昇の中で苦しさが増す生活や、要員不足の中でも奮闘したことへの評価を求める声を受け止めると述べつつも、対立した「2.8カ月+0.1カ月」という会社回答に対する認識は埋まることなく、回答の再考を実現することはできなかった。

しかし、職場は会社が言うような「バラ色」ではない。「変革」「融合と連携」「サステナブル」など、「変化」と「挑戦」のために美辞麗句が飛び交い、その一方で、要員不足で25日に勤務発表できない就業規則違反が発生している。さらには、休日出勤が月250件以上、委員会活動や企画業務等を行うことで月30時間超の時間外労働が常態化している職場さえもある。また、輪軸圧入に関する不正改ざんなど、「安全第一」の企業文化に反する隠ぺい体質までもが露わになった事態に、JR東日本経営陣の経営責任を問い質し、組合員の労苦と悲痛な声に踏まえた諸問題解決に向けて、労使が進むべき道筋の一致点を導き出した。

### 【団体交渉によって導き出した労使の一致点】

- (1) 会社の持続的発展を通じた利益である直近の業績に踏まえ、物価等の社会的動向や生活を考慮して社員の努力に適正に還元していくとともに、そのための議論を労使双方が惜しむことなくおこなっていく
- (2) 成績率の適用は、任用の基準に則り公正に判断して取扱うこととし、手当水準を補うような考えはない
- (3) 現場社員の努力による昨年度を上回る業績の結果を損なうことのないよう、すべてのサービスの信頼の基盤である「安全」をしっかり堅持していく
- (4) 超過勤務・休日出勤が前提となる勤務作成はあるべき姿ではなく、必要な要員は確保していく
- (5) これまでと同様に優秀な人材確保に積極的に取り組むとともに、離職者が増えぬよう魅力ある働きがいのもてる職場づくりに努めていく

JR東日本輸送サービス労働組合は、職場の仲間とともにつくり上げた団体交渉によって導き出した労使の一致点を基礎に、全ての仲間たちと次なる運動へ歩みを進めるために、申12号及び申17号交渉について妥結する。しかし、私たちは、コロナ禍の苦しさも、経営再建を理由にして我慢を強要された歴史も忘れたわけではない。

JR東日本輸送サービス労働組合の使命は、意図的につくり出された「物言わせぬ空気」が蔓延する職場実態と企業経営のあり方に抗い、組合員の生活向上と明るい未来を求め続けることだ。これからも職場での輸送サービス労組運動を基礎に、団結と連帯を強化し輸送サービス労組の拡大を実現しよう！働く者の尊厳を守り抜くためにジョブローテーションに立ち向かおう！豊かさを形にするために諸手当改善を実現しよう！働く者の時間外労働や休日勤務の常態化を是正し、ゆとりある仕事と生活を実現しよう！そして、“働く者が真の主役になる安全なJR東日本”“真の笑顔と活気あふれる職場”を実現するために、今こそ起ちあがろうではないか！

妥結にあたり、  
中央本部見解を発売！