

スサ申3号「2023年度賃金引上げ等に関する申し入れ」第1回交渉を行う！①

組合の主張

- 会社の第3四半期決算は、対前年度から大幅に回復し増収増益となった。会社発足10周年を迎える中、この黒字決算を生み出したのは、会社の発展を職場から日々つくり出している職場の組合員・社員による努力と奮闘によるものである。
- 職場では感染に対して不安がある中、アクリル板やパテーションを外すことへのさらなる不安と不満と困惑の声も出ており、日々の業務に不安を抱えながらも取り組んでいる。さらに、社員個人による感染対策を行うことになるため、金銭的な負担も増える。
- 今も継続して「みどりの窓口」閉鎖が進んでおり、「話せる指定席券売機」が拡大され、不慣れなお客さまからのきっぷの購入の仕方についての問い合わせに追われ、窓口では周辺の駅から来るお客さま対応もあり、サービス低下の課題が多くあり苦慮している。
- 各管区やブロック内で要員が不足している現状もあり、1人勤務箇所でも人身事故や異音感知の輸送障害時が発生すると休憩時間がとれなくなると弊害がある。お客さまや1人ひとりの業務量が今までにないほど増加しつつも、安全を第一に品質の高いサービスを実践してきている。
- 今年度は新幹線イヤー2023、鉄道開業150年という年でもあり、様々なイベントにも対応してきた。そして、ダイヤ改正を控え、オフピーク定期券の案内、バリアフリー化に伴う運賃改正などの問い合わせも今後増えることが想定される。
- 年々続く物価上昇や光熱費の高騰が、さらに組合員・社員の生活に拍車をかけている。物価上昇の勢いは、前年比2倍のペースで推移し、値上げの動きが収まる気配が見られない。組合員・社員の声として「自分で自分を養うことが厳しい」との声や「副業をしてみたいのか」などの相談が、昨年よりも相次いで出るほど私たちの生活が逼迫している。
- ステーションサービスは、新規採用者の確保と定着が必須である。エルダー社員の退職もある一方、プロパー社員の人材の確保と定着、人材育成をこの間の労使議論で訴えてきた。会社は「人材が一番の財産である」と述べているが、大宮駅新幹線乗換口では3月末に4名のプロパー社員が退職をするなど、今も若手社員の離職が続いている現状がある。
- 当社の定期昇給(所定昇給額)は、1等級で1,000円、2等級で1,300円、3等級で2,300円、4等級で3,000円であり、働く社員1人ひとりのモチベーションを向上させ、今後も企業の魅力を維持させていくためにも、賃金の底上げや各等級の所定昇給額の増額は極めて重要である。

満額回答を強く求める!

会社の主張

- 今年度は2013年当社発足から10年目を迎える節目の年だった。これまでの間、受託業務の規模や範囲を拡大しながら、社員1人ひとりの尽力のもと、人材育成と生産性の向上も図りながら、堅調な業績を積み重ねてきた。これは当社の使命を認識し、真摯に取り組んでいただいた結果であり、社員に感謝する。
- ポストコロナの状況を迎える中で、インバウンドをはじめとするお客さまの流動の高まりなど、攻勢に転じる好機が訪れている。
- 当社の2022年度第3四半期決算は増収増益となった。営業収益は、前年度から3億900万円増加し、対前年比102.6%の121億1,200万円になった。また出向負担金の減に伴い、人件費が減少したことにより営業費用も減少している。これら第3四半期の実績を踏まえ、通期の業績予想を上方修正している。当社およびJR東日本グループの業績は、徐々に回復している。
- 一方で取り巻く環境はこれからも目まぐるしく変化するため、引き続き効率的で生産性の高い仕事の仕組みを構築することが求められる。またエルダー社員や、JR東日本の出向社員に頼らず、受託業務を安定的に運営することの必要性は年々高まっている。社員数の拡大や教育に伴う当社の人件費の上昇は今後も避けることは出来ない。
- 申し入れを受けている賃金の引上げ等については、人件費に長期的な影響を与えることから、経営に与える影響が非常に大きく、実施には慎重な判断が必要である。

私たちの声と現実・実態を直視し、満額回答すべきだ!

ステーションサービス協議会に対する質問
や意見や春闘に関する意見はこちらまで



[JR東労組お問い合わせフォームはこちら!](#)