



2023年11月8日
第58号

JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実
編集 情宣担当
ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



申7号 2023年度年末手当等に関する申し入れ

第2回団体交渉終了!

私たちの要求は基準内賃金の3.7ヶ月!



業務部速報
No. 30

申7号 2023年度年末
第2回団体交渉を行う! ①

要員不足のなか、一人
日々たゆまぬ努力で
「コロナ前の業績水準に及ばない」

組合の主張 第1回の交渉以降の職場で述べるが、社会活動がいくら社会活動が本格化しても、設備投資をしないことは変わらない。資料説明もあったが、ないことと認識している。そこに、JR東日本会社の離職率、離職率増に加えて、離職という選択技を持認しているからだ。

また、離職者増・採用者減の中、コロナ前と比べると一人当たりの売上高がコロナ前前におこなっているとも回答があったが、この場での課題もあると認識している。

期末手当を考えていく中で、直近の業績動向しかし、これまでの経過を踏まえ、昨年と比べ何故なら、コロナ禍の交渉では経営側から「E」や生産性向上で黒字必達と奮起することを要すれば、今年度夏季手当では営業利益は「目標」と言われ、今回昨年から業績が大幅回復し、「ほいはい」ことを冷静に受け止めなければと言われ、姿勢ならば、納得できるものではない。

施策過渡期と言われ続け、設備投資などが戻ればあれば納得できないと言っているが、第1回交渉ではないが組合員・社員の実態について述べ切りにして応えるべきであり、組合員・社員を大

満額回答を引

会社の主張 物価上昇は判断要素の一つになり得る。で総合的に判断していく。できるだけ早期に判断する。

業務部速報
No. 31

申7号 2023年度年末
第2回団体交渉を行う! ③

論点④ 営業費用の増加について

「営業費用の増加」「黒字の水準はコロナ前の半分程度は物件費が1008億円増加している。その中でも、「そのどのくらい増加するのか」公表できない。議論ができない。これは労働者が働いて得た収益や別物なのではないか。

「営業費用の増加」「黒字の水準はコロナ前の半分程度と見込み」その原因が「不動産販売原価」が入っている。しかし、いくら経費が増えこれが理由で、年末手当を抑制する理由にするべきだ。

黒字の水準がコロナ前の半分程度と見込みが入っている。しかし、いくら経費が増えこれが理由で、年末手当を抑制する理由にするべきだ。

論点⑤ 設備投資について

設備投資は、2019年度が過去最大で7406億円だ。入り、2022年度は5547億と抑えられてきた。しかし、20は年間7360億円と発表され、過去2番目の数字だ。設備コロナ前に戻したと見ていい。設備投資がコロナ前の水準のならば、期末手当の水準も戻すべきだ。

論点⑥ 社員数の減について

10年前と比べ社員数は約1万2千人減、人員費は100億円も下がり、今年度の人員費は3940億円と過去3番目の労働分配率は平均より低い。日本経済連連の中心企業のような点もみるべきではないか。

論点⑦ 生産性の向上について

会社が社員の生産性を図る指標はあるのか。

組合は社員一人当たりの売上高を見ている。JR東日本は1894万円であった。社員数減り、生産性が上がり、今年最高の約4300万円にもなる。この数字を参考にしているのか。

論点⑧ コストダウンについて

オペレーションコストが目標の1000億円の削減が達成された。目標を掲げ達成しても賃金に反映しなければ社員の低下に繋がる。

▲組合の主な主張

業務部速報
No. 32

申7号 2023年度年末
第2回団体交渉を行う! ④

申7号 2023年度年末手当に関する申し入れ
第2回団体交渉を行う! ④ 年額6ヶ月以上の期末手当を求め!

お客様のご利用が回復した結果、営業利益が黒字計上することができたと会社は言うが、黒字計上を成し遂げたのは職場における組合員・社員のたゆまぬ努力の結果だ!

インバウンド対応 電車内や駅構内で英語放送の強化など行っている/タブレットの翻訳アプリを活用するなど努力・工夫している/改札・出札ともに、訪日旅客一人にかかる対応時間が非常に長くなるため、他の旅客を待たせることになっている/みどりの窓口を閉鎖LMVでの対応が増えているが、海外発行のクレジットカードが非対応な場合が多く案内に苦慮している/NEX利用の訪日旅客が指定席券所持のため、車掌が車内巡回・車内発売をして収入確保している

営業現場の声 イベントをやるにも要員不足のため、明け番で対応/明け番で12時過ぎまで残るのが常態。統括センター化して増収活動や各種イベントが支社から移管され、まさに明け番で自分の仕事が始まるという状態/数少ない社員数で奮闘しているが、頑張りに限界がある/「融合と連携」「社員の成長」と言われて、異動や業務などが各所で行われているが、要員が足りず勤務が回るように複数担務を担わされているだけではないのか/慣れない業務に対して職場のみんなに迷惑をかけるまいという努力をすることは会社は認識すべきだ

工務現場の声 保線業務では、組織再編に伴いメンテナンスGができた。昼間は現場に出て夕方職場に戻り、パートナー会社との打ち合わせなど、やってもやっても終わらない/工事戦略Gは、保線設備技士の業務を兼務していることから、認定事業者業務や監査業務など以前にも増して企画業務が増えている/電力職場では、電車・電灯・変電が統一化され電力設備技士として発足したが、実情は分けて業務遂行しなければならない状況だ

かみり部会の声 人材育成が仕事だが、人材育成の余裕がないと要員が逼迫している/統括センター化によって管理者の中には統括センター内の4か所の職場を転々と業務している。要員不足によって業務員の操作が出来ない場合、勤務作成時に自らを所定行路に充ててまわっている

きかき部会の声 矢張り早急な施策によって、何年たっても施策の過渡期と言われ続け、駅での業務で企画業務をするが、窓口の混雑時や異常時においても教育がされていないため手伝うことができない/運転士や車掌、指令を業務することもあるが、要員の穴埋めの運用ではない

エルダーの組合員の声 現職の社員が出張、研修等が優先され、慢性的な要員不足になり、本体エルダーだけで仕事を回さなければならぬ、働き度が増しているだけだ

会社 期末手当の考え方は主として短期的な業績を踏まえ、様々な要素を勘案する。本業の力を示す営業利益は1550億円であり、直近で見ていると東日本大震災の時と同程度である。これらの状況も踏まえ、様々な要素を勘案して慎重に検討していく必要がある。

11月7日(火)、申7号「2023年度年末手当等に関する申し入れ」第2回団体交渉が行われ、本部交渉団が組合員・社員から寄せられた職場現実・実態を訴えました。

業務部速報を読み合わせ、職場議論をつくり出そう!
要求実現のため最後まで諦めずたたかおう!