



2024年11月 1日
第68号

JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



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

申4号 2024年度 年末手当に関する申し入れ②

業務部速報



No. 14
発行 24. 11. 1
JR東労組 業務部

多くの組合員の声を基に年間6ヶ月以上の年末手当を勝ち取ろう!

申4号 2024年度年末手当に関する申し入れ 第1回団体交渉開催! その1



組合員・社員の努力に報いない経営姿勢に立ち向かい、
私たちの要求実現に向けて職場からたたかおう!

3. 7ヶ月
満額回答を
強く求める!

申4号の「趣旨説明」を行いました!
(趣旨説明の内容はその2をご参照ください)
昨年を上回る好調な決算であり、支払い
能力は十分にある!

JR東労組は、現場第一の姿勢で組合員・
社員の努力に報い、組合員・社員を大切に
する経営姿勢を示して3.7ヶ月の満額回答
することを会社に強く求めます!

会社の現状認識

- 安全・安定輸送、品質の高いサービスの提供、日々の業務遂行、この間構造改革、融合と連携等の様々なチャレンジを通じて、新たな価値創造に向けて全力で取り組んでいただいていることに感謝
- 令和6年度第2四半期決算が発表され、社員の皆さんの努力もあり、本業の力を示す営業利益が単体で1960億円と前年度を上回った
- 上期運輸収入は昨年を上回るが、中長距離収入を中心に弱く、もう一段の増収が必要
- インバウンドは日本全体で9月に昨年の2500万人を超えているが、当社エリアに取り込めず伸び悩んでいる
- 営業費用は物価高騰もあり修繕費が増加傾向のため、より一層のコストダウンが必要
- 欧米の高い金利水準、中国における不動産市場の停滞の影響、中東地域を巡る情勢等々、グローバル化の中で世界経済の影響を受けることからすれば、引き続き注視していく必要がある
- 企業物価指数も伸びて、物価の影響は家計への影響だけでなく企業にも及んでいる
- 中長期的な見通しでは「変革2027」で想定している人口減少等当社を取り巻く経営環境に変わりない
- 引き続きサステナブルに成長する企業をつくりあげるために構造改革をさらに推進して、モビリティと生活ソリューションの2軸の経営の早期確立を目指していく
- 「融合と連携」による収益力の拡大、コストダウンの取り組みをはじめとする生産性の向上などを通じて、いかなる経営環境の変化にも持続的に成長を続けられる強靱な経営体質の構築が必要である
- 平均1万円を超える賃金改定とこの間実施した処遇改善、世の中に比較してもそんな色合い水準にあるという状況を踏まえて、総合的に判断していく

業務部速報



No. 15
発行 24. 11. 1
JR東労組 業務部

申4号 2024年度年末手当に関する申し入れ 第1回団体交渉開催! その2

趣旨説明(要旨)

- ◆鉄道事業の最重要課題である「安全」を第一とした職場づくりと企業文化をつくり出し、風通しの良い職場、健康とゆとりある魅力の持てる職場の構築をめざして取り組み、激甚化・頻発化する自然災害対応や復旧作業、輸送障害に伴う列車遅延及び遅延に伴う案内・誘導などに、全系統の組合員が全力で取り組んでいる。
- ◆夏季手当の回答や、賃上げの押し上げ効果の表現、夏季一時金の交渉回答などに対する不満や不信など抱えている組合員・社員も多く、すでに年末手当要求実現を強く求める声があげられていることを認識すべきだ。
- ◆2025年3月期第2四半期決算は、連結・単体とも増収増益と昨年を上回る好調な決算。これはJR東日本グループで働く組合員・社員の努力の結果である。
- ◆お盆期間の利用状況も7/25に発生した東北地方での大雨、台風5号及び7号の影響もあったが、444.9万人、前年比105%。2024年度上期の鉄道営業収入は定期・定期外共に前年超えて、合計対前年104.3%。GW輸送から引き続き好調を維持している。
- ◆コロナが5類に移行して社会活動が活発化しているとの外的要因だけではなく、要員不足の中、安全第一で安定した輸送を目指すと共に、施策やコストダウンに向き合い収益を確保している。
- ◆**組合員・社員そして家族の日々のたゆまぬ努力の結果であり、会社はその努力に年末手当の回答で応えるべきである!**
- ◆年末手当を生活給の一部とせざるを得ない現実やコロナ禍前の年間6ヶ月以上の期末手当の水準に戻っていない現実のなか、物価上昇に賃金が追いつかず生活苦が続く、生活が向上しない現実を直視し、それに応えることは会社の責務と考える。
- ◆「融合と連携」により多能化が進んでいる現実のなか「過去最高の働き度」であり、特に全系統において要員不足のなか苦闘しているのが現実。一人で二役三役以上となり、労働密度は高まり続けている。
- ◆離職率は下がってきているが、未だ離職は止まっていない。系統を問わず「人が足りない」と昨年にも増して悲痛な声があげられている。要員不足解消は待たなしの問題だ。
- ◆ジョブローテーションの実施を含めた異動に対しても、労使議論を積み上げているが、真剣に自らのキャリアプランを立てて面談を行っても、納得感ない異動が発令され、多くの組合員・社員は不満や不安、虚無感さえ抱きながら働いていることを訴える声が年々増えている。
- ◆「過去最高の働き度」の職場の努力が報われないことから、一人当たりの売り上げは過去最高となっていることを重視すべきと訴えてきた。
- ◆現場の声を真摯に受け止め、現場第一の姿勢で、安全第一の職場、風通しの良い職場の構築が経営課題となっていると認識する。
- ◆「成績率の見直し」が夏季手当から実施されているが、全体ベースで期末手当を年間6ヶ月以上の水準に戻すべきという声もあり、年間6ヶ月以上を強く求める声は組合員・未加入者からあげられている。
- ◆会社は「会社の持続的成長の先の社員還元」とのスタンスだが、私たちは「会社の持続的成長を実現するためには、まず労働条件の最たる賃金で応えるべきである」と一貫して議論してきた。
- ◆**厳しさを増す組合員・社員の生活実感、要員不足の中、一人当たりの売り上げは過去最高となっている労働実感、そして昨年以上の好調な業績を実現した日々のたゆまぬ努力を年末手当の主たる要素とすべきだ!**



組合員・社員を大切に経営姿勢を示して、要求満額を強く求める!

ポイント **またしても夏と同様に「ベースアップ」と「年末手当」を
一緒にたたにして誤魔化そうとしているのか!?**

重要! 第2回団体交渉開催日決定: 11月6日(水) 9:30~

川崎支部

日時: 11月5日 12時00分~
場所: 川崎支部事務所

横浜支部

日時: 11月5日 18時30分~
場所: かながわ県民センター

大船支部

日時: 11月5日 18時30分~
場所: あーすぷらざ

小田原支部

日時: 11月5日 18時30分~
場所: 国府津駅前会議室

**夏期手当は本当に満足していますか? 組合員・社員が一丸となって声を上げ、
4期連続の増収を実現した現場の努力に報いない経営姿勢を突破していこう!**