



公共交通機関の役割を担う全社員の労苦に応えるため

## 「夏季手当」申4号交渉を開催!

第1回交渉5月28日 第2回交渉6月3日

### 組合側から要求の主旨説明

厳しい経営環境についての認識は一致しているが、社員が生活する上で、夏季手当は生活給の一部であり各種ローン返済、教育資金等に充当している部分が多い。また先日、会社から「副業」についてお知らせがあったが、社員は夏季手当の支給が少ないので補填的意味と捉えるのではないかと、グループ会社での副業について正しい認識を広めないと健全な危機感が歪められるのではないかと問題点を提起した。社員は現状を認識し各現場でコストダウン、自己啓発に取り組んでいる。私たちの要求は突出感があるとは思っていない。先日、「貸付金制度」設置について要請した。決して支給率が少なくなる事を想定して申入れたものではないが、現場で汗する社員のためにも、夏季手当の満額支給を強く求めた。

### 会社側から現状認識

社員の皆さんには新型コロナウイルス感染症の増加がみられる中、感染症対策を徹底し安全・安定輸送、品質の高いサービスを提供し、当社の社会的使命を果たしていることに心より御礼を申し上げます。ワクチン接種が進み徐々にお客さまのご利用が回復していくことは期待されるどころだが、変異株の蔓延やワクチンの接種状況などにより回復状況が更に後ろ倒しとなる可能性もあり、今後の状況は不透明である。ポストコロナ社会においても、働き方、暮らし方が元に戻ることはなく、鉄道利用状況もコロナ前の水準に戻ることはない想定している。変革 2027 の目指す鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換により新たな価値の創造で、収益力の向上や新たな成長投資につなげ、企業の持続的成長を実現し、働きがい、労働条件の向上、社員家族の幸福実現に繋げる好循環を生み出していくことが求められている。

### 夏季手当交渉にあたり会社側の基本的スタンス

会社の持続的発展が社員への還元、更なる充実、働き甲斐の向上、社員家族の幸福実現につながる前提に立ち、直面する厳しい経営環境、経営課題について認識を共有することが重要である。その上で変革 2027 のレベルとスピードを上げ、新たな成長戦略を実現していくには、社員一人ひとりが健全な危機感を持ち積極的にチャレンジすることや、自己啓発活動に取り組んでいくことが必要不可欠である。今季の夏季手当の議論では会社発足後初めて、大幅な赤字を計上する非常に厳しい状況であり、今後の状況も不透明である中、新たな成長戦略を実現して行くため、収益力の向上構造改革、システムを超えた新たな価値の創造等、一層の努力を社員一人ひとりをお願いするとともに、支給水準については例年に比べ極めて慎重に判断しなければならないとの認識の下、総合的に判断していく。

**感染症対策を取りながら現場で奮闘する社員の思いを実現しよう!**