



申5号「2024年度年末手当に関する申し入れ」 第1回団体交渉 趣旨説明おこなう

趣旨説明を受けての会社の考え方

- 2024 年度の上期決算は、主力である高速線において、8月に台風7号及び10号による運休や出控えなどによる収入の伸び悩みがあったものの、計画を3900万円上回る1億2600万円の黒字となった。
- 9月の単月においても6100万円の黒字。計画ではマイナスであったが、8200万円計画を上回った。
- インバウンド増や観光需要の回復増に支えられた高速線の回復とさらなる選択と集中、安全をトッププライオリティとした安心安定輸送等、様々な施策に社員一人ひとりが協力してくれたことにまず感謝申し上げる。
- 2024年度の計画はコロナ禍前の80%を目標、コロナ禍以前と同じことをやっているとはいけぬ。既にIT遠隔地点呼や10月1日に発足した業務支援ユニット、トップダウンではなくボトムアップを追求していくチャレンジセーフティ等、これまでの業務のあり方から脱却した構造改革の歩みを進めてきており、今後も継続していく。
- 収入の構造としても、1億2600万円の黒字となっているが、期ずれの補助金や燃料の補助金で約1億200万円程度の補助金がある。これが黒字の実態であるが、かと言って実力がないわけでもない。
- 収入とコストダウンの両輪で一層の収支改善を図っていく。
- 収入改革と構造改革には社員の力が何よりも大事。離職者が出ないようにすることは会社の責務だと思っている。
- その観点に立っていろいろな待遇改善もしてきた。直近では、30代、40代の活躍の場やモチベーションを上げる昇進制度の改定や60歳を迎えた方へのエルダー制度の新設、年度初には55歳、57歳の減額制度の2年連続改定と初任給の改善、諸手当の改善、社員の正社員化と紹介制度実施も継続してきている。
- 30代、40代の離職は確かに去年は多かったが、今年は少し止まったいると感じている。これは年度初の待遇改善など、コロナ禍以降、確実な成長と回復を見せたいとこれまで述べてきているが、条件としては悪くなっていないので、確実に良くなっていることを見せられていると考えている。
- 今賞与は、第1、第2四半期の結果をもって頑張っている社員にきちんと還元していく意識で検討していく。
- 一人ひとりの取り組みとして、日々の意識のさらなる向上、健康の維持増進、チャレンジセーフティ運動やマイドリーム活動への参加、個人目標シートをしっかりと達成してもらうことを期待したいと考えている。
- しかしながら、中長期的な財務状況を踏まえて、かつ社員と家族の幸せと会社の持続的な成長を進めていくことも会社の役割であると考えている。
- 項目3についてだが、契約社員B及び臨時雇用員の一律30万円というのは、人財確保という観点ももちろんあるが、責任の度合いや同一労働、同一賃金とか、労働時間の長さ、職責の重さなどで異なると認識しているので、責任と度合いや業務量などの観点から考え決定していく。
- 採用についてだが、トップに合わせて採用しているわけではなく、あくまで平時に合わせて採用し、繁忙期は休日労働をお願いして、閑散期には代休などで休んでいただくという点は一貫して変わっていない。忙しい時には働いていただき、代わりに代休を入れて年間休日を確保していくといくのは、会社ではなく法律上、国としての考え方である。必要であればそういう方向に行くと考えている。
- 期末手当が生活給の一部になっていることも当然理解している。
- 人への投資というのは評価はいろいろあるが、大事だと思っているので、そこは貴側とも一致するので、しっかり考えながら検討していく。以上のことを勘案して、貴側とも真摯に議論し、決定していきたい。