

回 答 書

2022年3月25日
JR東日本ステーションサービス

今年度より新たな中期経営計画「JESS ビジョン 2023-MOVE-」がスタートしました。前年度に続き新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける大変厳しい状況下で、日々サービス品質向上や安全のレベルアップに向けて取り組んでいただきました。具体的には、管区や支店等を越えた東京 2020 オリンピック・パラリンピックへの対応、話せる指定席券売機コールセンターやお客さまサポートコールシステムの運営拡大、売上表修正業務の JR 東日本全駅遠隔化の開始、NewDays 等との回金統合や定額手許保管金の見直し、STATION WORK の維持管理等、JR 東日本グループにおける当社の果たすべき役割をしっかりと担い、既存業務の変革と新たな挑戦にも取り組むことができました。これは、社員の皆さん一人ひとりが感染防止対策に取り組みながら、「駅業務サービスの戦略会社」という当社の使命を十分に理解して、日々の業務に真摯に取り組んでいただいた結果であり、心より感謝いたします。

依然として新型コロナウイルスの感染状況は厳しい状況にあり、特に 2022 年 1 月から従来よりも感染力が高い変異株が流行している中、JR 東日本グループを取り巻く環境もより厳しさを増しています。JR 東日本グループの 2021 年度の通期（1 年間）の業績見通しも、赤字へと下方修正せざるを得ない状況です。

当社の業績も非常に厳しい状況ですが、JR 東日本グループの黒字化達成と将来にわたるサステナブルな事業運営のためには、当社のみならず JR 東日本グループ全体で、「新しい仕事の進め方」や「世の中に役立つサービス」を創りあげていくことが求められます。駅における安全で安心できるサービスの提供を土台として持続的成長を追求し、更なる業務品質の向上や生産性の高い業務執行に向けて、社員一丸となって乗り切っていきましょう。

当社は 2018 年 4 月の人事賃金制度改正以降も、社員の満足度の向上を目指して各種手当・休暇の新設や見直し、基本給改定や初任給改定等を行ってきました。引き続き、会社の持続的成長に欠かせない社員の皆さんの働きがい創出に向けた取り組みを推進していきます。当社を取り巻く厳しい環境を踏まえ、2022 年度の基本給改定は行いませんが、「JESS ビジョン 2023-MOVE-」のもとで、社員一人ひとりが「3 つの駅づくり」に積極的に取り組むことを期待して、2022 年度の昇給について下記のとおり回答します。

記

1. 定期昇給の実施

社員を対象に、賃金規程（平成 25 年 4 月 1 日 JESS 達第 1 号）第 2 章第 2 節に定める昇給を実施し、その際の昇給係数を 4 とする。

2. 精算

2022 年 4 月 1 日付で昇格する社員を除き、2022 年 6 月 23 日以降準備出来次第とする。

以 上