



申22号

2022年度賃金引き上げ等

満額回答を求める！

第2回団体交渉を行う！③



賃金を引き上げてモチベーションを向上させるべきだ！



◆**昨年の定期昇給カットと期末手当の減少でモチベーションが下がっている。**転職活動を始めるといった声もある。◆JR 東労組の調査では今年度 100 名を超える若年退職者が出ている。将来への不安から離職者や転職を考える若手が増えている。◆**青年部としてアンケートや対話を行った。「転職について考えたことがある、今考えている」と回答した若手は 63.7%。**理由は「月の給料やボーナスが低く、働く社員のことも利益しか追求していない」「人材の流出が増え、要員が足りなくなり、休日出勤が増えており、負のスパイラルとなっている」「将来へ不安があり、やりがいも感じない」社員を第一としていない経営姿勢に対し、将来への不安や働きがいさえもなくなり、当社に失望している実態がある。◆**会社に魅力を感じない社員が増えている危機感を会社は持つべき。**◆**コロナ禍でも、収益を確保し経営を支えているのは、組合員・社員の労働力だ。**◆会社の成長、社員の成長のために、社員の確保と定着は重要な課題だ。少子高齢化社会により、生産年齢人口の減少が引き続き進んでいく中、採用数も減少となり、人材の確保と定着に向けて労使で取り組んでいくべき。安全第一の鉄道事業を営んでいくことは変わりのないことであり、技術継承と人材育成は労使共通の課題認識をもって取り組んでいくべきだ。

【**会社の主張**】安全第一とし、コロナ禍での努力に感謝する。賃金引上げだけでなく、処遇改善など取り組んでいる。賃金が労働条件の最たるものと認識しているが、一番大事なことは「社員が安心して働いていただける環境づくり」と考える。厳しい経営状況にある。現状を打破して、企業の成長を生み出し、還元できる好循環をつくり出していきたい。



過去最高の働き度だ！黒字化に向けた努力に答えるべきだ！

これが組合員の労働実感の声だ！

【**営業**】「えきねっと」「eチケット」「タッチでGO!」等のお客さまだけで完結し得ない部分にしっかり対応してきた。【**運車**】ダイヤ改正の度に乗務効率が上昇し、ワンマン運転の拡大、多様な異常時対応、運転士が車掌業務など担ってきた。新JINJRE導入について、事務担当者にもまともに教育・説明がされていない、管理者が事務担当に勉強しない？と求めてくる箇所もある。【**工務**】例年以上に大雪に対する異常時対応をしてきた。新潟では信号機が埋まるほどの大雪に見舞われるなか、安全・安定輸送のために最新の注意を払い作業してきた。システム化が進む一方、教育体制が整っておらず組合員・社員が自主的に教育している。システム化され、手続きの変更など新たな業務が発生し、すべての組合員・社員がシステム化への対応を担っている。【**医療**】コロナ禍で通常の業務に加え、感染予防に普段以上に注意しながら作業しなければならない、日常生活でも家族に協力をもらい、感染リスクを考えて生活をしている。【**委員会活動**】タブレットの使用方すら教育が不足している中で、外部との連携を含んだこれまで以上に質の高い委員会活動が実施されている。【**コストカット**】コストカットによって駅庁舎内や休憩室の時計の廃止、テレビの撤去がされ、仕事のしづらい環境の中で業務を担ってきた。【**コロナ対応**】駅では作業ダイヤの合間を見て券売機や駅舎の除菌をし、設備では感染防止のため班ごとに別室勤務、現場へ行くパーティーの調整など、感染者が増えている中でも安全・安定輸送、サービスの提供を行ってきた。

【**会社の主張**】労働実感、社員の尽力を受け止めながら、考慮する要素の一つとして慎重に判断していく。