

No. 35

発行 22.11.8

JR東労組 業務部

申6号 年末手当等に関する申し入れ 第2回団体交渉を行う! その3

論点6 【物価上昇】 組合員・社員の生活を守ることを確認!

暮らしは日に日に苦しくなり、悲鳴にも似た声を毎日耳にしてい 安心して働くことは重要なことである。生活 る。会社は、組合員・社員の生活を守ることが責務だ

を守ると言うことも含めたものだ。

担を与えている。

物価上昇が組合員・社員の家計に大きな負物価が上昇したら(賃金を)1%上げて、下がったら下げるものでは ない。社会情勢も総合的に勘案している。

判断の中に社員・組合員の生活が含まれないのか。

労働実感・生活実感の事柄として総合的に判断する。

論点7 【生活実感】 現実に真摯に向き合うべきだ!

【組合員の声】社宅の年数が満期を迎えて、学費を出すのに精一杯なのに社 宅を出なければならない/住宅ローンの返済など将来の不安、賃金が低下し ている中で、支出がかさんでいる/期末手当で補てんしている/貯蓄が出来 ない/このままでは生活が出来ない/電気ガス料金等が大幅に上がっている /電気・ガスなど節約をしようと努力をしても単価が上がってしまうのでムダに なった/自分たちの努力だけではもう限界だ/大企業である JR 東日本なのだ から社員の生活を守るべきだ/この現実に真摯に向き合って頂きたい。

新型コロナウイルス感染症が拡 大した中で、生活実感・物価上昇 が相まって苦労をしていることは 受け止め、認識している。現状が 良いとは全く思っていない。対策 をして持続的な発展して幸福の 実現につなげていく。

論点8 施策が進んでいるのだから社員に還元するべきだ!

1年前と比較して、変革2027のレベルアップ・スピードアップ、 更には収益の向上はかなり進んでいる。

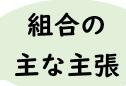
社員の皆さんには様々取り組んで頂いている。社 員の奮闘もあって今の決算がある。

施策を担っているのは、我々なので重要な要素と考え ていただきたい。

すべての要素が重要である。今後も社員の期待に応える よう慎重に検討したい。

高い目標を社員に押し付け、達成できなければ努力が足りない と出し渋るのではなく、目標が適正なのか経営が捉え返すべき。

会社は出し渋っているわけではない。総合 的に勘案して、最大限の回答をしてきた。





会社の 主な主張



「離職防止に努める」「人材流出は常に危機を持っている」「他の企業と比べれば」大きなスタンスとして変わるも 決して高い水準ではない」と以前回答されたが、考え方に変わりはあるのか。

のではない。

高い水準ではないと言うことだが、 我々の認識と大きな乖離がある。人 材確保に努めるためにも危機意識が増 加している。

離職率が過去に比べて上がっている。世間相場からしても低いが上 がっている。辞める理由は高い意欲があるが能力を活かす場所がな い。

働きがいの向上も含めて取り組みたい。

意欲ある社員の後押しをし たい。

離職は色々な理由がある。見切りをつ けて他の企業に行っている若手がい る。魅力がない企業になっていると考え ていただきたい。満額で回答してモチベ ーション向上していただきたい。

離職については会社としても強い課題意識がある。会社とすると社 員が安心して長きにわたって働いていただきたい。離職が高い低いでは なく、社員が安心して働くにはどうしたら良いか考えたい。一方で会社と しても、何もやっていないと言うことではない。新たな組織・仕事に向け て、新たな施策を推進している。

この間、モチベーションの最たるものは賃金と一致してきた。組合員・社員 の意見を受け止め勘案し、年末手当の支給月数を判断することは良いか。

意見を踏まえて、様々な事柄を総合 的に勘案して慎重に判断したい。