



発行日 2025年11月13日

第12号

発行責任者 本柳 武広

発行元 情宣部

お問い合わせは小田原支部

まで

年末手当再申し入れ提出！ 現場からも不満の声が次々と！



現場からは多くの不満の声が上がっています！

- ・物価高で苦しいのに、せめて年間6ヶ月は出してくれないとモチベーションも上がらない。
- ・物価上昇率を見ると、過去最高額と言えども実質下がっているので過去最高額だと素直には喜べない。
- ・物価上昇に見合ってないし、これだけ社員を減らして、もっと出せるだろ？
- ・正直会社に対して全く期待をしていなかったので、3.0が出るかどうかと思っていたが、予想よりも気持ち多かった印象だ。とはいえ、これまでの頑張りに対する評価や物価上昇を考慮するならもっと出して然るべき。
- ・3.0(プラス0.1)に騙されてはいけない。我々はそれ以上に働いて会社に貢献している。
- ・平均っていうのに届いている社員が何割なのかも公表すれば良いんじゃないかな？
- ・勇翔2034でプラス0.1ヶ月となっているが、意味が分からぬ。だったら、最初から3.1ヶ月出すべき。今まで頑張っていないということか！

業務部速報

No. 74
発行 25. 11. 12
JR東労組 業務部

慢性的な要員不足が深刻化する中で奮闘している組合員・社員の努力に報い、モチベーションの向上を求める
申8号 年末手当に関する緊急再申し入れ 提出！

私たちは、過去数年の自己犠牲とともに、職場改善を主張するのではなく、職場の努力を采りためる富士山地区の賃金と待遇をめぐる不満な現状を訴えてきましたが、会社は生として受け取らなければなりません」と認めた結果、賃金改定が実現しました。

また、経営戦略により社員増強が決していません中、株式配当と比較する3分の1の差額の還元によってこからも、改めて事業利益の還元を理由に、社員の給与や手当が引き上げられました。しかし、経営陣がそれを実現するためには、社員の努力が必要です。

さらに「実績をもとに報酬を付与されれば、いつまででもっと多くの時間働きたい」という想いをもつてもう少し水先に思いましたが、実際はそれが実現されませんでした。

特に、毎月不登勤の問題に対する説明の準備があるときに虚偽感を抱いています。個体交換において、虚偽感を抱くときに訴えました。これは受け止めるとするが、必ず要員は使用しているというリスクを負ふかもしれません。個性的な要員不足が深刻化する中で、安全第一で奮闘することにより、対応を実現や退職の実績下限を上方修正するまでの努力が必要です。されば、組織の努力に報いる実績が得られます。

一方で、この「今後の賃金手当の考え方」に対する御意見は、既に承認されたものではありません。

今年度手当交渉で明らかになつた課題は、今後の2年間や夏季手当にも影響を及ぼさないなど、強き問題意識を持ちました。

1. 申8号「2025年度年末手当に関する申し入れ」に対する会社回答「3.0ヶ月+0.1ヶ月」を踏まえ、2025年度年末手当を

基準内
賃金の 3.7ヶ月 とすること。

廠要
報い求
いかれ
生らる
活費
納得感
や、年
間6ヶ
月に不
足の中
でも奮
闘かず
が、