

# 業務部速報



No. 83

発行 21. 11. 15

JR東労組 業務部

## 申15号 組合員の現実と声を第一とし、組合員と家族の生活を守るための 「2021年度年末手当等に関する」緊急再申し入れ 第1回、第2回団体交渉開催！ その1

これ以上のコストカットを人件費で行うことはやめていただきたい！  
現場組合員・社員と家族を大事にしない経営姿勢の是正を求める！  
黒字化に向けて変革2027を担う組合員・社員のモチベーションの維持・向上は経営課題であることを認識し、

**満額回答を求める！**



会社:先日申14号で示した回答が最終回答である。現状の厳しい経営状況を踏まえれば、黒字化に向けた強い決意と更なるチャレンジに期待して判断したものだ。

組 合	会 社
<b>変革2027を担う人材流出を防止することは必要だ！</b>	
申14号でも議論してきたが、人材の流出を防ぐことや人材確保については、経営にとって重要な課題である。持続的な成長を目指すのであれば、そこで働く組合員・社員の労働力がない限り、生産性の向上や持続的な成長はあり得ない！	変革の主役は社員一人ひとりである。一人ひとりが活躍し、チャレンジしていくことが求められている。社員が安心して働くには、会社の持続的発展により社員・家族の幸福をつくり出していくことだ。
人材流出を防止することについての認識は？	当社に入社してもらったからには、 <b>安心して働いてもらうことが大事だ。当社の中で働いてもらいたい。社員が安心して働くことにより、離職率も含めて危機感をもって取り組んでいく。</b>
<b>組合員・社員のモチベーションの維持・向上は経営課題である！</b>	
組合員・社員の働きがい・モチベーションを向上させることは、変革2027を進めていくために必要なことではないか。	モチベーションの維持・向上にとって、賃金もその一つではあるが、会社の持続的発展が不可欠である。
組合員・社員のモチベーションの維持・向上は経営方針であり、経営課題である。	モチベーションだけではないが、それを含めた中で、同じ方向に向かって進んでいきたいと考えている。 <b>労働条件の最たるものが賃金であるという認識はある。</b>
<b>モチベーションの低下による人材流出を防ぐため、組合員・社員の努力と生活実感に重きを置いた会社経営を行い、魅力あるJR東日本会社とすること！</b>	
現場では、ここ数年、離職者が増えている現実である。会社としての認識はどうか。	コロナ禍に関わらず、一定の離職・退職者はいる。様々な事情はあるが、 <b>急激に増えているということではない。</b>
会社は持続的な企業の成長を目的にしているが、我々はその先にある組合員・家族の幸福を目指している。共通するのは会社の発展である。したがって会社の発展を目指すのであれば、組合員・社員の努力と生活実感に重きを置いた会社経営を行うことが重要だ！	<b>社員あつての会社であることは、これまでも議論してきた。</b> 現在の厳しい状況を乗り越えなければ、社員・家族の幸福は実現できない。諸施策をスピーディーに実施して、持続可能な成長をつくり出していく。賃金だけではなく、生活実感としてはコロナの変化に対して、私傷病診断書の省略など、社員に寄り添い、勤務などの取り扱いも行ってきた。

その2へ続く