



申
28
号

2022年度夏季手当等に関する申し入れ

PART④

2022年6月1日

第2回交渉を行う!!



さらなる物価上昇・インフレに直面する 組合員・社員の生活を考慮することは会社の責務だ!

【組合】

- ・年収が10%程下げられ、定期昇給がカットされた中で、組合アンケートでは9割以上が今後の生活に不安を抱いている。**圧倒的多数の組合員・社員は、期末手当が生活給になっていることを認識するべきだ!**
- ・物価上昇によって負担が強られる中、賃金は上がりず生活水準は下がる一方。貯金を切り崩さなくては生活ができなくなっている。
- ・生活が安定しない中で、日々の安全・安定輸送を確保することは難しくなっていくことを認識すべきだ。組合員の声は「健康経営にも貢献したいが食費を抑えるために朝食を食べない日が増えた」「エアコンの使用を抑えて寝つきが悪くなり、乗務時の集中力が低下することが不安だ」だ。
- ・エルダー組合員からは、昇給がない中で手取りがほぼ半分になっている。期末手当も低く、物価上昇等で生活が本当に大変。退職金は住宅ローンの返済に充ててあまり残っていない。という声が寄せられている。
- ・会社が言う本業の力を示す営業利益は連結で見れば2年連続の赤字とは言え、大幅に改善されている。しかし私たちの賃金は定期昇給を加味しても2年連続で減少している。納得できない!

【会社】

- ・物価が1%上昇したから1%賃上げとなると、1%下がったら1%賃下げとなるかというところはならない。
- ・物価上昇は一つの要素であるが、総合的に判断するもの。
- ・原油価格の高騰やウクライナ情勢もあり、物価が上昇していることは認識している。
- ・年間の給与は、大企業と比べて遜色ない状況だが、それでいいと思っていない。
- ・社員が安心して働くことは大事。会社としてしっかり対応していきたい。

人材流出を会社の危機と捉え、 満額回答でモチベーションを向上させるべきだ!



【組合】

- ・現場では、会社の姿勢を見て、もっと仕事を頑張ろう! 会社のために頑張ろう! という声が一向に聞こえてこない。真面目に仕事に向き合い黒字化に向けて努力しているのも、自分達の仕事を失わないための危機感からである。モチベーションは向上していない。
- ・貴重な人材が流出していることに危機感を持つべきだ。
- ・人材の定着に向けて賃金面から考えるべきだ。職場から若手社員の退職の現実が寄せられている。「やりがい」を実感できずに見切りをつけて退職している。
- ・JR発足35年、この会社をつくり支えてきたのは、現場で汗し働いている組合員があってこそだ。「もう我慢の限界だ!」との声を受け止め満額回答するべきだ!

【会社】

- ・仕事を通じた充足感によって、成長していただきたい。
- ・魅力ある会社づくりを会社としてもしていきたい。
- ・一定数の離職者はいるが、入社時はJR東日本で活躍して頂くと思って採用しているのであり、あるべき姿ではない。
- ・賃金は労働条件の最たるものであり、モチベーションにも関わるが、今の状況をよしとしてはいない。安心して働いてもらうことはとても重要である。

満額回答に向けて職場からのたたかいを強化しよう!