

# 業務部速報



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る。 <b>会社は、組合員・社員の生活を守ることが責務だ</b>	<b>安心して働くことは重要なことである。生活を守ると言うことも含めたものだ。</b>
物価上昇が組合員・社員の家計に大きな負担を与えている。	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／期末手当で補っている／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勞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思し、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。	<b>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。</b>



組合の  
主な主張



会社の  
主な主張



### 論点9 【人材流出】 満額回答でモチベーションを向上させるべき！

「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。	大きなスタンスとして変わるものではない。
<b>高い水準ではないということだが、我々の認識と大きな乖離がある。</b> 人材確保に努めるためにも危機意識が増加している。	<b>離職率が過去に比べて上がっている。</b> 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。	<b>離職については会社としても強い課題意識がある。</b> 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いうことではない。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。