

2023年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

会社回答に対する組合員・未加入者の
多くの声が集まっています！①

生活実感

・単純に要求に対して低額だし、生活向上にはならない。・ベアが物価上昇に追いついていない。定期昇給額を含めてようやく追いつくか足りない。死活問題から辛うじて生活出来る水準に戻った位で今後の私たちの生活が良くなる実感はない。・あくまでも私たちの要求はベア1万円でしたので、それに基づくと要求とは乖離していますし、この回答で苦しい生活から脱却できる訳ではありません。・社友会に低い要求をさせて、落としてあげる交渉術であり同時にそれじゃ足りない、もっと出せって言うてる東労組を孤立させる最適額だと思った。ベアをそうゆう手段に使うて組合を悪者に仕立て上げることに重きを置いて、生活実感や社員の暮らしになんら想いが感じられない。・社友会の要望の中で出してくると思っていたので率直に多いなどは思ったが、冷静に考えるとベア5000円～で生活は維持できない。・回答からも我々の仕事に対する評価や物価上昇に対する生活水準向上の意思が感じられない回答でありみんなが同じくその状況に置かれているのに一律ベアでない。・厳しい経営環境であることは分かった上で生活実感、労働実感から当たり前の要求している。10,000円は最低ラインでそれでも足りない。・実質賃金カットですね。これで納得している人がいたら洗脳完了済！・社員の生活を守る、という気持ちが一切ない回答だと感じました。実質賃金はむしろ下がっているのに果敢なチャレンジに期待されても困ります。

労働実感

・これまでの我々の努力、我慢させられていたことを考えればまだまだ。・会社回答の「新たな仕事」や「チャレンジ」という文言からも更に私たちの働き度上がる事は容易に想像できる。諸手を上げて喜べる額ではない。もう一声欲しい！・足元の業績を受けて目標まで達してないというけど、コロナ禍から脱出しそうとなってきた半年前からお客さまがほぼ戻り、ここ最近はずごく増えて、電車の利用の仕方を忘れたのかと言わざるを得ない対応も多かった。格安特企券やお客さまが戻ってきて売り上げをあげたとして、どんなに我々がコストダウンを図っても物価上昇で費用がそれ以上かかるなら意味がない。・確認作業、仕事は増えるのに年収は増えない。毎度おなじみの会社回答。安全・サービス・お客さま第一とは矛盾している経営。働き方改革はごく一部が得をしているしわ寄せ改革。・私たちに当たり前のことを当たり前にやることを求めるなら、しっかり働きに見合った、業績に見合った回答をしてください。・自分が働いた結果会社が得た収入はどこに行っちゃったの!?わたしたちに賃金として返ってこないのと神隠しにあった気分です。・近年の業務量の増加=生産性の向上に伴う分も考慮して欲しかったので、実質物価上昇分はもらってないようなもんですね。・この間コロナ禍でも必死に働いて施策にも協力して来て黒字まで持って来てても社員に還元されないし誠意の1つも感じられない回答だと思います。

所定昇給額を
算出基礎

・上位職に手厚くなるようにする目的は、競争させ、会社に従順な社員を創る。上位職になると保身に走り、常識では考えられないパワハラ、人間否定もやる。こういった社員を作り、労働者の分断を目指す。もうすでに現象として現れている。・何故、格差をつける必要がある!若手もベテランも管理者も買い物すれば物価は一律なのだからベアも一律であるべき!鉄道会社に過度な競争は要らない!・我々一般社員も現場第一線で様々な施策に向き合って頑張ってきたし、物価上昇の影響をより受けるのに、役職が上の人ほど加算額が多いのは不公平だと感じる。・賃金上げたければ昇進しなさいと言われてる気がする。・ベア一律で求めているのになぜ格差が生まれるのか、職責を一つの重要要素にした明確な理由を明らかにしてほしい。・何故、格差をつけるのか?納得できない。今後は相互運用でリスクは増えるばかり。・ベアはみんな一律でないとおかしいと思います。職責に応じては、定昇でやっているのでは違うと思う。・これまでとこれからの頑張り、役職によって金額に差をつけているのが許せない。・従順な社員、他人との差別化のために無理をする社員、差別化されたくなくて事象を正しく報告しない社員が増えてくるのではないかと。・係員は節約・我慢して生きる、管理職は余裕を持って生きる、というのも変な話。・相手を蹴落す雰囲気だけにはならない様、我々が頑張っていかなければいけませんね。