

申7号 ▶ 2023年度年末手当に関する申し入れ

本日、第2回団体交渉開催!

満額回答を強く求める!!

黒字計上を成し遂げたのは 職場における組合員・社員の努力の結果だ!!

東労組の主張

■社会活動が本格的に再開した外的要因は大きいですが、いくら社会活動が本格化しても、設備投資をしても、組合員・社員がいなければ収益は上げられないことは変わらない。■少子高齢化社会・生産年齢人口の減少に加え、JR東日本の離職問題が深刻化している。離職者増・採用者減の中、コロナ前と比べて大幅に社員数が減少している中で奮闘していることから一人当たりの売上がコロナ禍前以上になっている。■期末手当を考えていく中で、直近の業績動向をみることは変わらないとの主張は理解できるが、これまでの経過を踏まえ、昨年と比べて大幅に回復していることを重視すべきである。

■コロナ禍の交渉では経営側から「日本一の赤字会社」と言われ、徹底したコストカットや生産性向上で黒字必達と奮起することを求められ、それに応え3期ぶりの黒字転換を実現すれば、今年度夏季手当では営業利益は「目標に届いていない」ことを冷静に受け止めなければと言われ、今回昨年からの業績が大幅回復しても、ほぼオンラインとなれば、「コロナ前の水準に及んでいない」ことを冷静に受け止めなければと言われ、仮に手当水準をコロナ前に戻さないとの考えや姿勢ならば、納得できるものではない。

■組合員・社員の現実や声を直視して、現場目線を大切にして応えるべきであり、組合員・社員を大切にする経営姿勢を回答で示すべきである。

会社の主張

□物価上昇は判断要素の一つになり得る。営業利益を含めた業績で判断するが、様々受け止めた上で総合的に判断していく。できるだけ早期に判断する。

申7号

2023年度年末手当に関する申し入れ

これが現場で働く 組合員の声だ!! Part1



コロナ前と同じくらいお客さまが戻ってきているのに、時短・人員削減で仕事量が増えている。物価の高騰で子育て世代は大打撃！仕事も生活も大変！助けて——

現場は超勤ありきで業務と委員会活動をやっている。委員会活動の時間を確保できるだけの要員を配置してもらいたい。ただの労働強化に他ならない。

職場で目標だけ叫び創りだした利益を還元せずに、役員報酬や設備投資にあてる。社員を大事にしない会社になっていると会社の主張を見てさらに感じた。超勤や助勤が当たり前になっている。

もうコロナ前の9割なら出せない理由にはならない！

要員が減少し、とにかく一人ひとりの業務量や負担が激増している。超勤や休勤が当たり前、事務室に誰もいない時間が増え、電話対応できなければ相手先に迷惑をかけることになる。基本給も上がらず、期末手当まで抑制されると何を目指して業務を頑張ればいいのかやる気もでません。

要員が少なすぎる。転入者に対する教育・見習いが満足にできない。突発の休みで担務に穴があき、他の担務が代わるがわる穴埋めの業務についている。賃金・手当が割に合わない。

もうコロナ前の忙しさに戻っています。稼いだ分ちゃんと払ってください。

申7号

2023年度年末手当に関する申し入れ

これが現場で働く組合員の声だ!! Part2

「コロナ前の業績水準に及ばない」での賃金抑制は認めない!!

年間6ヶ月以上の期末手当を求める!!

会社は社員を大切にするという
原点に立ち返り企業発展の展望
を構築するべきです。

会社は生活実感や労働実感に見合
った回答をするべきだ。このまま
の会社姿勢では離職者が更に
増加するのではないか？

止まらない物価高騰でもう家計が火
の車で限界！会社はいい加減納
得できる額を示せ！

いつまで過去最高益だった19年
度に固執しそれを出さない理由に
するのか！人件費を含むコストダウ
ン。社員の複務化で一人当たりの稼ぎ
はコロナ禍前以上だ！役員報酬はあが
っている。支払う体力はある。満額
回答だ！

貯蓄に回すことがほぼ出来なくなり、
改めてボーナス無しでは低賃金だ
と実感した。このまま5ヶ月ベー
スで行くなら不安しかない！社員
の頑張りを形として表すべき。



業績の大幅回復は現場の努力の結果!!

みんな職場から声をあげよう!!