

申
41
号



2022年度 夏季手当に関する申し入れ

6月1日 第2回団体交渉を行う!



私たちの
要求

基準内賃金の
(エルダー社員は基本賃金)

3.0ヶ月分

満額回答できない理由はない! 第2回交渉で労使が共通認識に立つ!

社会的使命と社員・家族の幸福の実現について

組

- 交通インフラとして社会に欠かすことの出来ないエッセンシャルワーカーとして、コロナ禍においても安全・安定輸送をはじめ輸送サービスを提供すべく日々の業務に向き合い2年間奮闘してきた。この間の努力に対する適正な評価と、これからの未来へのやりがいに対しての手当である。
- 将来への投資、収益確保を目的とした設備投資などの成長投資が積極的な一方で、社員への投資やこれまでの施策によって結実した成長への適正な評価や還元が行われていない。社員を大事にして会社の宝として見ていくべきだ。成長と分配の同時実現は可能だ。

合

会

社

- この2年間コロナによりご利用状況が大きく変化した中、社会基盤を支える企業として安全・安定輸送、生活サービスを提供し続けて頂いた。この2年間の努力に感謝申し上げる。この間「変革2027」に沿って施策を進めてきており、持続的な成長に向けて実を結びつつある。単純な業績連動ではないが、2期連続の赤字決算は無視できない。短期の業績も考慮しながら労使の交渉で水準を決定していくことが重要である。
- この会社の事業運営を担うのは社員であり、社員なくして会社はない。日々の事業運営を担って頂いている、この方々の幸せの実現をしていくことが重要であると考えている。

2年間エッセンシャルワーカーとして使命を果たしてきたことについて、労使の認識一致を図る!

ステークホルダーである社員と地域を軽視する経営姿勢は認められない!

組

- 社員・家族の幸福の実現と言うが具体的に見えてこない。職場では離職者も増えている。社員の会社に対する帰属意識が希薄化しており、人材倒産に繋がりがかねない状況の会社に未来はない。
- 3月のダイヤ改正に関し、「地域を軽視している」と厳しい声が多く上がっている。社員・家族・利用者・地域の皆さま、株主など様々な人がステークホルダーであり、価値共創を図っていくべきだ!

合

会

社

- 離職率については1%程度であるが、例年に比べて多いと認識している。当社で働きたいと思える、働きやすいJR東日本にしていかなければならない。
- 自分たちだけが良ければ、地域さえ良ければではなく、会社としてどう地域に根ざしていくか、公共交通機関として出来る対応を考えていく。全てのステークホルダーの価値共創は大事である。
- 支給水準は別として、労使の認識を合わせる事ができた。本日の議論を踏まえ、申し入れに示されているスケジュールについても判断していく。

この一年間の経営は、JR東日本にとって今後を左右する分岐点である。

豊かな生活と明日への活力となる労働条件を実現し、笑顔あふれるJR東日本を創造しよう!