



申14号 組合員と家族の生活確保とモチベーション維持・向上を求める 2021年度夏季手当等に関する緊急再申し入れ 団体交渉を行う ③

赤字・コロナ禍における職場の努力に報いるべきだ！

組合

- 赤字下における職場の努力が反映されていない。業績回復後に赤字下の努力に報いる部分を期末手当の都度の要因として考えることは出来ないのか。
- 夏季手当における職場の努力を勘案することが、将来において都度の判断であり得るのではないか。

会社

- ◆ 将来のことは分からない。都度議論を経て、時が来た時に会社が判断している。労使協議の意味もそういうことに則って行ってきたので、都度議論が基本的な考え方である。
- ◆ 出し渋りしたわけではない。会社がどこまで出せるか判断している。将来、期末手当議論する時は都度見て判断する。

再申し入れの意味を会社は重く受け止めるべきだ！

組合

コロナ禍を乗り越えた尽力については、次の時代に引き継ぐべきである。

申13号は2.0ヶ月の回答。1987年以降過去最低の月数。21春闘においてはJRグループで東日本のみ定期昇給カット。これまでの生活設計が成り立たなくなる。組合員のモチベーションは低下している。

議論期間が短い夏季手当交渉において再申し入れを行っていることについて重く受け止めるべきである！

組合員・家族も含めて、1年以上のコロナ禍を耐え抜いて、奮闘している。ワクチン効果も含めて明るい兆しが見えている今、組合員の現実を受け止めて、その奮闘に報いることを第一に判断していないと認識されていることに、経営幹部は危機感を持つべきだ！

第1回交渉から回答まで一貫して、生活実感に重きを置いていないことに危機感があると述べた。私たちはそのような会社姿勢を危惧し、そのような姿勢は認めるわけにはいかない！

今もなおコロナ禍の中、奮闘している組合員の想いを受け、生活確保とモチベーション維持・向上を求めて、今交渉に臨んだが、平行線であり、回答は対立。納得できず、不満があることを強く述べる。今後については、今交渉を組織内で議論して判断していく！

会社

再申し入れについては受け止めて、昨日申し入れを頂いて速やかに団体交渉を行った。

申13号の回答については第2回交渉を中心に訴えを受け止めて判断している。それに対しての評価はあるだろうが、どこまで支給できるかと判断してきている。

将来に向けた取組みについて、社員と一緒に進んでいけるよう考えを共有して取り組んでいきたい。それが好循環の入り口として大事なことである。



全組合員で申14号交渉の職場討議をしよう！