

業務の新聞

第79号 2021年 6月 3日

夏ボ2.8か月を要求！

私たちは、2.8か月の夏季手当を求め要求書を提出し、会社との交渉を開始しました。

立ち寄り行動でも確認しましたが、「全社員一律の月額回答」「成績率を適用しない」「6/30までに支払うこと」を要求額と合わせて要求しています。コロナ禍であっても文字通り、安全安定輸送を担い、サービスの提供を行っています。「誰かが特別頑張った」ではなく「社員一丸となってがんばっている！」と会社経営陣・“職場経営陣”には判断いただくことを強く求めます。『～主役は社員一人ひとりです。』とある経営陣の方はおっしゃります。冬のボーナスと定期昇給の残念な結果で私たちの生活は“ガス欠”状態です。

要求実現！一丸となり頑張りましょう！

設備投資は昨年以上？

“日本で最大の赤字企業”と自ら称しているJR東日本において「設備投資」は昨年実績を上回るモノになっています。

春闘アンケートで皆さんに「赤字下の企業活動・施策展開」「コロナ禍の施策展開・労働環境」についてお聞きしました。この会社への疑問、会社経営に関する不安が皆さんの中から如実に表れた内容になっています。

本部・地本は皆さんの声を一つひとつ精査し、本社・東京支社への提言と申し入れを行います。分からぬことはないドンドン聞いて皆さんにお返ししていきます。昨年以上の設備投資や成長投資・人材投資と言われるモノがただ単なる研修や報告会で終わらせることのないように職場からシッカリ検証・点検していきましょう！

差を感じます……。

「大変だ！大変だ！」「働き方も、暮らし方もコロナ以前には戻らない！」とおっしゃるのはJR東日本経営陣です。「コロナ収束後には“新たなGO TO”で集客する」と話されているのもJR東日本経営の関わる方です。「お客様にJR東日本を選んで頂くために」とおっしゃる方々もいらっしゃいます。

JR東日本経営陣が感じている一番の課題は、一体何なんのでしょうか？

「変革、変革」「～人起点～」とおっしゃいます、社員には何をしていただけるのですか？

現場の社員一人ひとりは「命の危機」にさらされながら業務を担っています、何だかりモードでも仕事になっておられる方との差を感じます。

コミュニケーション！

キーワードは『コミュニケーション』なのです。

分からなければ聞くことが職場で出来ていますか？質問に答えていただける職場管理者はいらっしゃいますか？あなたの職場はどうですか？

「期末決算」や「現業機関における柔軟な働き方の実現」について職場で管理者とはなしてみませんか？まさに職場におけるコミュニケーションの質的向上を私たちから創造的に構築することがタブレット“たれ流し”を変革する一歩になります。

疑問や不安を放置したままでは、お客様に接することも安全安定輸送の実現も綱渡り状態になってしまいます。

より良い職場とより良い会社を創造するために、私たちからワンアクション起こしましょう！