

業務の新聞

第75号 2021年 3月 16日

春闘第2回交渉①

3/112021春闘第2回交渉が行われました。席上会社経営側は、①賃金の引き上げについては、中長期にわたり総人件費に多大な影響を及ぼすため、慎重な判断が必要②今年度の新賃金は足元の状況を踏まえつつ、定期昇給の実施極めて慎重に判断する必要がある③足元の状況は、新型コロナウイルス感染症の影響で収益状況が大幅に悪化している。持続的な成長につなげていくために全社員が一丸となり、さらに生産性の向上に資する抜本的構造改革に取り組んでいかなければならない。などの見解が示されました。

皆さん！会社経営陣に何を感じましたか？このままで“一丸となって”もうひと頑張り！出来ますか？

支社主管の職場訪問

たまたま職場で支社主管部の方とお会いしました。職場の見学と職場管理者とのミーティングだったようです。他の職場の方からも「支社の方が来ていたよ」と話がありました。

シッカリ職場を見ていただき、施策の立案・企画・実施に活かしていただきたいと強く・強く要請します。

『会社施策』を各職場の現状に合わせて担うのは私たちです。“何のために！”をかみ砕き現状を納得した仕事をする事や私たちが求めていることにもつながるのではないのでしょうか。

繰り返しになりますが支社主管も現場管理者もそして私たちも“何のために！”を明確にすることが『一丸になる』第一歩なのではないでしょうか。皆さん！もっともっと話をしましょう！

春闘第2回交渉②

私たちの要求を実現するために本部交渉団は、「安定した初球による安心した生活の上に社員の奮闘と活躍がある。」「社員一丸での奮闘が求められているいま、社員間に格差をつけることは理解を得られない。」と会社経営陣に強く訴えました。

新型コロナウイルス感染症と日々たたかいながら「安全・安定輸送を完遂」し「人間にしか出来ないサービスの提供」を行っている私たちは、堂々と私たちの要求を満たす回答を会社経営陣に求めます！

誰が幸せになるのか？それはJR東日本に関わる全ての仲間たちと家族の願いなのです！オレだけなんてことは考えられません！

扶養認定範囲拡大を

扶養をしている子弟につて、高校卒業時に進学か？就職？を職場の担当者から聞き取りが行われます。その中で約5%の方が障がいを持っているがゆえに「進学でもない、就職でもない」という選択をせざるを得ない現実があり、結果会社の「扶養認定」は見送られます。

会社の就業規則に則って子弟の扶養を見ると「扶養認定」が成されない家族証は発行されずカフェテリアポイントも対象外となってしまうのが残念ながらこの会社の現状です。

障がいを持っている子弟とその家族の一助になれば「扶養認定範囲拡大」を実現するために意見交換や働きかけを展開しています。皆さん！ご理解とご協力をお願いします。