

## 2020年度 年末手当シリーズ③1

東日本ユニオン 中央本部

# これが現場社員の声だ！

会社が毎回言う「先行き不透明」の時期がいま来ました。しっかり社員のモチベーションが上がる回答を！

第1回団体交渉で数字が出ないのにびっくりしました。まず数字を出してからお互いの主張をすべきではないでしょうか？それが普通の交渉だと思います。

「10年先の現状が来た」と会社は言うが、本来少しずつ変わっていく変化を一気に背負っているのは現場で働く社員です。これまで「中長期的」と会社は言ってきました。赤字の時だけ足元の数字を現場で煽っていますが、この10年分も鑑みてしっかり満額に応えるべきです！

現場では休日勤務に委員会活動やプロジェクトのための超勤、変形日勤。それによるさらなる休日勤務。本当にコスト削減に取り組んでいますか？現場では矛盾を感じます。現場長は「コスト削減のために何ができるのか考えろ！」と掛け声だけは大きく、自分自身の具体論も無く言ってきます。本社レベルで本気でコスト削減をしているのか？甚だ疑問ですし見えてきません。ドラマではありますが、赤字を生み出すラグビーチームの廃部危機など見てきました。我が社はどうなのでしょう？そういう経営努力も無く、人件費に手をつけるのであればそれはお門違いで怒り浸透です！新たな施策やコロナ対策、変わらない通常作業。本社幹部からは次々と文書が届き、ペタペタといつまでも職場に貼られています。文字で激励と「今こそ挑戦」「チャレンジ」とさらに社員に努力を求めますが、もう文書はいりません！何の足しにもなりません！生活や新たなチャレンジ、コロナ対策に対してボーナス満額で応えてください！

第1回の交渉報告を聞いて、交渉団が本当に職場の声を言ってくれている。私たちの言いたいことを言ってくれていると本当に感じています。

2回目以降の団体交渉も注目しています！

組合未加入の社員も「どうだった？」「交渉だったでしょ？昨日どうでした？」と毎日聞かれます。労働組合に加入して欲しいです！

1人の加入が大きな力になります！