



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2021年4月26日 No.311

職場から企業活動などを点検していこう！

東日本ユニオンは4月19日、申第8号「2021年度処遇改善に関する申し入れ」の団体交渉を開催し、厳しい経営環境を労使共通の認識として、経営側が「新賃金回答」と同時に示した「処遇改善」の目的や内容、経費などを明らかにさせるとともに、処遇改善のあり方をめぐる議論を行いました。

▼社宅居住期間1年間延長の理由

- ・新型コロナウイルスが流行する中で、居住先の選定や新築・転居等に関する諸準備に、これまで以上に時間を要するケースがあったことなどを考慮した。賃貸住宅は契約更新サイクルが1、2年であり、社宅に比べて転居などのスケジュールが組みやすいため、会社の財政状況も鑑みて「賃貸住宅援助金の給付期限制限」を延長する必要はないと判断した。

▼JRE MALLの社員向け割引商品拡充の理由

- ・アフターコロナを見据えた新たなビジネスモデルとしての「JRE MALL」を社員にも利用していただき、販売促進と顧客拡大につなげていきたい。

▼2021年度の「処遇改善」にかかる経費の考え方

- ・「社宅居住期間の延長」「JRE MALLの割引商品の拡充」による新たな経費は考えていない。

▼昨年度の処遇改善「社員が働きやすい職場環境の整備（45億円）」の実施状況

- ・主にバックヤードの整備を実施した。職場の間内改良や水回りの整備・改善を中心に優先順位をつけて計画額の45億円を各支社に予算配分した。

<東日本ユニオンの主張>

- ・処遇改善を実施するのは経営側であるが「働きやすさ」を判断するのは社員である！
- ・処遇改善をする場合、たずさわる社員が「改善された」と実感できなければ、それは処遇改善ではない！本当に必要な処遇改善を行うためには、たずさわる社員の声を聞くことが大切だ！
- ・「古いものを新しくすること」がすべて正解ではない。実際に働いている社員の視点で改善しなければ判断を間違える。結果として新しいものに変えても使い勝手が以前よりも悪くなった場合に誰が責任を取るのか。資金は戻らない。このような厳しさが伴っていることを自覚すべきである！
- ・厳しい経営環境の中、労働組合には会社の持続的発展のため、本当に社員が安全で安心して働くことができる労働環境のために資金運用がされているのかをチェックする役割がある。労使で厳しく議論することを共通の認識として継続的に議論していく。東日本ユニオンは必要なものがあれば躊躇なく申し入れていく！



人件費を抑え込んだ一方で、経費の無駄遣いはないか？



社員が安全で安心して働くことができる改善となっているのか？