



HPはこちら

夏季手当シリーズ⑩

「衣・食・住・育・介」の安心がなければ 働きがいの向上にはつながらない!



昨年の夏季手当は2.4ヶ月分プラス5000円と対前年度比約17%減となり、年間では対前年度1.475ヶ月分減の約50万円も「減額」となりました。

さらに今年度は、昇給係数が昨年までの「4」から「2」と引き下げられたことにより、夏季手当算出のベースとなる基準内賃金における基本給の昇給幅が2係数分「減額」させられてしまいます。

経営側は新型コロナウイルス感染の影響での業績悪化。そして、以前のように鉄道利用者が戻らない見込みとことから収益確保のため「変革2027」のさらなるスピードアップを図り、最近では「現業機関における柔軟な働き方の実現について」などの施策も提案され、社員の働き方や賃金、生活がさらに大きく変化しようとしています。

施策を担う社員の生活が「安心・安定」していなければ、生活への不安から、仕事への意欲、チャレンジ精神へとつながっていきません。

コロナ禍で生活費が上昇

昨年8月末に行われたスタッフサービス・ホールディングス調べによるアンケート結果によると、コロナ自粛による生活費の変化について、約9割が「生活費が上がった」との回答でした。主には水道光熱費、食費が上がったとの理由が約6割になっています。在宅勤務やマスク、アルコール消毒などの衛生用品の購入、値上げ。また、自動車保険、火災保険や食料品では乳製品、食用油。たばこ、第三のビール、タクシー料金など、家庭を取り巻く生活環境は厳しくなっています。



優秀な人材を失うことにつながってしまう可能性も

経営側の経営施策や待遇面などのミスマッチにより離職を招いてしまうと、採用にかけたコストと人件費が無駄になってしまいます。一般的に新卒を一人採用するコストは約50万円、企業によっては100万から150万円かかるとの報道があります。

離職者が増えると企業イメージの悪化や新卒採用にマイナスの影響を与え、優秀な人材を失うばかりか、新たな人材確保にも苦勞することになります。

20代から30代前半の公的機関や転職サイトなどの離職理由の報道によると、離職の理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくない」「自分がやりたい仕事とは異なった」「報酬が少ない」「長期雇用を重視」の他「出産離職や介護離職」などがあげられています。

働きがいの向上や人材確保には、賃金を含めた労働条件の改善が必要だといえます。

**会社の持続的成長の実現は、社員の生活の維持・向上を両輪とした企業運営が必要だ！
よって2.8ヶ月分の夏季手当満額支給を求める！**