

Think Big!



2021.03.24

No. 147

新宿支部の
公式 Twitter も
チェック!

申22号 団体交渉開催!

組合員・社員を不幸にせず、幸せの実現を目指すことを労使間の基本的な前提として確認



定期昇給の昇給係数「4」実現に向けて10項目の問題意識を提起!

- (1) エssenシャルワーカーとしての労働の価値に対する考え方
- (2) 有利子負債が1兆円増加させている財政状況の問題性
- (3) 成長投資、設備投資に対する展望かつ費用対効果はどのようになっているか
- (4) 回答書にある「健全な危機感を持ち」の意味するところは何か
- (5) 今年度目標に対する現状と2025年度数値目標にむけてどのように取り組むのか
- (6) 成長とうしとしてのヒトへの投資のあり方
- (7) 特別加給に対する適用範囲や公平、公正、平等など透明性の確保
- (8) 持続可能な社会の実現に向けた会社の責任のあり方
- (9) 定期昇給の位置づけについて
- (10) 昇給係数を「2」とした根拠の明確化と昇給係数4の実施の必要性



・ベアゼロは百歩譲っても、係数2はありえない!

・「経営責任」を社員に押し付けている証拠だ!

・これから家のローンや子育てでお金が必要なのに将来の家計が不安しかない!

・会社は社員(ヒト)を大切にしないんだと感じた!

・職場のレイアウト変更は積極的にやり、希望としないジョブローテーションで強制転勤させられ、そっちの方に多額のお金を使っている!

・以前会社の交渉で「昇給係数2でも3でもいい」という言葉があったが、今回ついに会社は実行してきた!

・「中小企業と違って昇給はするから昇給係数2でもいい」と言っている社員もいるが、何も分かってないと思う!

・今の状況でスルスルいったら、若いヤツは会社辞めますよ。将来性ないって。北海道や四国みたいになる!

・逆に黙っていれば、毎年係数4は自動であがると幻想見てる方には現実みりいい機会だと思った!

・新しい駅ビルとか海外にお金出すくせに、社員への還元は減らすのは納得いかない! こんな事だから、先日の中線信号機故障みたいな大規模トラブルが発生するんだ! もっと社員を大事にして欲しい!

・第一組合が簡単に妥結していて失望した。これなら西や東海の方がマシだと思う!

・昇給係数2では今後働いていく上での生涯賃金にかなり影響する。会社は我々社員の賃金を下げることがコストダウンと考えているようだ!

営業職場組合員の怒りの声!!

このままでは更なる賃下げや労働環境の悪化の可能性も!

会社のやりたい放題を止めるには団結力が!! 加入・相談は→



私たちは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

