



4/23

「2021年度夏季手当に関する申し入れ」

申26号

提出!

かちとるべき課題を明確にし、全組合員で要求実現に向けて運動をつくりだそう!

1. 昨年度の夏季手当・年末手当、昇給係数2による定期昇給の実施で、私たちの働きがい
は大きく低下している! 取られたものを取り返すために、要求を掲げてたたかうという
労働組合として当たり前のことを行う!
2. あらゆる「企業犯罪」を許さず、正常な企業を目指し、安心して働ける JR 東日本を
取り戻す!
3. 全ての仲間が「働きがい」と「生きがい」を実感することができる JR 東日本の未来
を自分たちでつくりだす!

会社施策によって「働きがい」や「生きがい」が低下しつつあるなかで、**人間としての当たり前の尊厳を守り、さらに発展させていくための職場議論をつくりだしていく必要があります。**2021年度夏季手当要求については、エッセンシャルワーカーとしての社会的使命と責任感をもって懸命に従事している各系統の組合員・社員の努力に対しての正当な評価として「基準内賃金の2.7箇月+10万円」とすることを決定し、本日申26号として会社に提出しました。

申し入れ事項

1. 2021年度夏季手当については、基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の2.7箇月分+10万円とすること。なお、この要求の根拠は、JR東日本グループで働く全ての組合員・社員が新型コロナウイルス感染症への感染拡大の恐怖に晒されながらも、公共交通機関として地域の足を守るという社会的責任を果たし続け、自らの社会的使命を自覚して、安全で安心した輸送サービスを提供し続けてきたことへの正当な評価として求めているものである。
2. 令和3年度の新賃金において「定期昇給を実施し、その際の昇給係数は2とする」としたことは、エッセンシャルワーカーとしてこのコロナ禍で奮闘し続けてきた労働に対する評価として実施されるべき定期昇給の概念を崩したのみならず経験労働の重要性をも否定したものであり「組合員・社員を不幸にしない」という労使交渉での確認事項に基づき「昇給係数2」とした特別昇給の実施を行うこと。
3. 会社内で検討が進められているとされる「エリアマネジメント」施策についての全容を明らかにすること。また「キャリア加算の廃止」など、労働条件が低下する施策は実施しないこと。
4. 自己申告書に基づいた個人面談において、本人の意向を一切考慮せず蔑ろにした異動がおこなわれていることや「兼務発令」「相互運用」の実施など、会社施策の整合性を欠いた「新たなジョブローテーション」の廃止を速やかに検討すること。
5. この要求に対する回答については、2021年6月11日までに行うこと。
6. 支払い指定日は、2021年6月30日までとすること。

以上

「働きがい」と「生きがい」の視点から夏季手当・特別昇給の要求を堂々と掲げ、職場から議論を積み上げよう!



申
26
号

2021 年度夏季手当に 関する申し入れ

第1回団体交渉 期日決定

5月28日(金) 13時30分～

基準内賃金の
2.7箇月
+10万円

昇給係数「2」による
特別昇給
の実施

働く者の“生きがい”と“働きがい”を
全ての仲間と共に実現させよう!



申
26
号

2021 年度夏季手当に関する申し入れ 5月28日、第1回団体交渉を行う!

輸送サービス労組から趣旨説明を行う!

「雇用」は社員のみならず、家族の人生を左右する重要な問題だ!

赤字決算については私たちも重く受け止める。深澤社長も述べていたように「雇用を守り抜く!」ことは、今夏季手当交渉の前提として労使の共通認識として確認したい。雇用を最優先することで賃金を減額するという究極の選択ではなく「雇用」と「賃金」は両輪でなければならない。

**エッセンシャルワーカーとして奮闘する社員の
期待に応えることが経営の責任である!**

コロナ以前と変わらない業務量が維持されている。誰もが赤字決算の危機感が煽られる重圧のなかで、安全を第一にお客さまからの信頼を守り抜くために奮闘してきた。エッセンシャルワーカーとして担ってきた労働は、その重要性和価値が補償されるべきである。2020年度決算の中で、賞与関係で428億円削減したことを示しているが、**私たちの「労働の価値」を低下させようとする経営判断には、明確に反対する。**

賃金を巡っては、JR東日本発足時に多く社員を抱えた関係で、基本給は低く抑えこまれ、第二基本給も同じ観点から退職金を低く抑え込むように制度設計したものである。その上で、月例賃金を補う意味も込めて、労使交渉の末に期末手当としての一時金を多く支給してきた歴史がある。期末手当は業績反映という性質があることは周知の事実だが、歴史を正しく認識した上で、今夏季手当の判断や、これまで減額されてきた昨年の夏季手当と年末手当について考える必要があることを経営陣は認識して頂きたい。

責任を持つ労働組合として、全ての仲間の労働条件を向上させ

「働きがい」「生きがい」を実感できる経営判断を強く求める!

会社にとって現場第一線で奮闘する社員の努力は経営を支える太い屋台骨であり、JR東日本を愛し、未来に残すために、誰一人として努力を惜しむ者はいない。社員の労働条件向上は、地域の足を守る社会的使命を完遂するためにも必須であり、働くことで「生きがい」が実感できる判断を強く要請する。過日提案された「現業機関における柔軟な働き方の実現」は新たなジョブローテーションとの整合性が保たれず、会社に対する帰属意識の醸成、維持・向上が図られないばかりか「安全性」「専門性」「人間性」を奪う**新たなジョブローテーション施策の中止・見直しと同時に廃止を求めます。提案された内容については、鉄道会社の維持・発展のために具体的に今後議論させて頂く。**

会社の現状認識 (要旨)

新型コロナウイルスの感染拡大のなかで社会的使命を果たして頂いていることには感謝申し上げる。会社発足後初の赤字を計上し、負債も1兆円増加し、運輸収入も引き続き厳しい状況を踏まえ「変革2027」のレベルの底上げ、新たな成長戦略を実現し、社員一人ひとりが健全な危機感をもって、自己啓発活動などに取り組むことが必要である。今後も更なる生産性の向上、構造改革、新たな価値を創造することが社員に求められている。

夏季手当の支給水準については、例年に比べて、極めて慎重に判断していく必要がある。

基準内賃金の

2.7 箇月+10万

昇給係数「2」に

よる特別昇給の実施

赤字決算から黒字基調へと日々奮闘し、

安全をつくりだしていることを正しく認識し、

ステークホルダーである労働者へ満額回答で還元をするべきだ!



申
26
号

2021 年度夏季手当に

関する申し入れ

第2回団体交渉 期日決定

6月4日(金)

15時00分～

昨年の期末手当や定期昇給の削減で「働きがい」が削がれている! 会社は不安の解消に努めるべきだ!

エッセンシャルワーカーとして社会的使命を果たしてきたことに対して責任ある回答を求める!

コロナ禍でも安全をつくりだし収益を確保してきた! 正当な還元を求め、職場の声を力に交渉に臨みます!



2021 年度夏季手当に関する申し入れ

6月4日、第2回団体交渉を行う!

その1

夏季手当2、7箇月+10万円満額回答を強く求める!
公共交通機関として地域の足を守る社会的責任と使命を果たし、
安全で安心した輸送サービスを提供してきた正当な評価をすべきだ!

組合：第1回交渉（趣旨説明）時の確認事項として、深澤社長が述べている「雇用を守る」ことを前提に今交渉がある。その上で、**雇用だけにとどまらず、賃金が両輪として保障されることが必要だ。**

会社：今の経営状況で高水準を続けていくと会社として持続的発展が難しくなる。働いてよかった、働きがいをもって仕事につくことは重要である。支給水準は、慎重に判断せざるを得ず、議論を経て決定していく。

組合：**決意と実行の1年としている時であるからこそ、愛社精神・帰属意識を持てる環境をつくり出すことが必要不可欠であり、満額回答を示してこそ、それが実現できるのだ。**

会社：会社としての判断基準は「持続的成長ができること」にある。会社の成長と社員の成長はつながりあうものであり、社員が帰属意識、当事者意識を持って参画すること大事である。

組合：**社員の成長なくして、企業としての発展がないことは一致する。未曾有のコロナ禍で安全・安定に加えて信頼を得るのに社員が努力し、エッセンシャルワーカーとしての誇りをもって従事してきた。労働の価値が上がっている現状に踏まえた、正しい評価を求める。**

会社：組合要求の水準にこの間の回答が達していないのはわかっている。「還元しろ」との主張は理解するが最大の赤字から目を背くことはできない。会社の持続的成長のため総合的に勘案し決めていく考えである。

エッセンシャルワーカーとして高まっている労働の価値について一致させる!

組合：コロナ禍の厳しい中でエッセンシャルワーカーとしての社会的使命を果たし、地域の足として、鉄道の足として安全・安定輸送に努めてきた労働の対価に対して正当に評価し、会社としての責任を果たすべきだ。

会社：緊急事態宣言下であっても、JR東日本が、通勤輸送、首都圏輸送をはじめ、地域輸送を維持し続けてきた。社会の役に立っているのであり、社会的使命をもって、日々の仕事の責任を果たしていただいている。

安全・安心な輸送をつくり出している職場の怒りの声をぶつける!

□イギリスでは乗客に唾をかけられ、コロナウイルスに感染し死亡した報道がなされた。同様な事態は営業職場でも日常的に起こっている。現場第1線にいる者たちは、感染への恐怖を1年以上持ち続けながら働いているのだ。この状況にどれだけの思いを馳せているのか。この苦闘を正しく評価すべきだ。

□期末手当の大幅減少、また定期昇給も昇給係数2の実施によって労働の対価である賃金が上がらず、生活は困窮している。さらに、賃金が上がらないことで仕事へのモチベーションに影響を及ぼしている。

□ある現場長は「今年の夏はボーナスが出ない」と言い放ち、社員に「今の収入だから仕方ない」と半強制的に言わせている。

□車両センターでは、コスト削減のみが追求され、限界まで部品を使って車両修繕を行っており、安全・快適な車両を提供できる状況にない。

□営業職場では、あらゆる場で「稼げ、稼げ」の言葉が飛び交い、それによって安全・安定輸送が阻害する状況が作り出されている。

人件費だけが削減されるのは認められない!

満額回答を強く求める!



2021 年度夏季手当に関する申し入れ 6月4日、第2回団体交渉を行う!

その3

組合：「エリアマネジメント」施策は、申25号を申し入れているので早期開催を求める。また「現業機関における柔軟な働き方の実現について」提案を受けているので、申28号緊急説明申し入れで全容を明らかにしていきたい。

申25号・28号団体交渉の早期開催を求める!

会社：「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の提案で示したことは、職名変更に伴う手当等の変更である。キャリア加算の廃止は現時点で考えていない。

組合：**労働条件が低下する施策はするべきでないのが、労働組合の基本的な考え方だ。**

会社：合理性・必要性を見た時、労働条件が下がることは否定できず約束はできない。「変革2027」で労働条件の向上を目指しており、社員・家族の幸福の実現のため労働条件の向上を追求していくことに変わりはない。

**労働条件の向上を目指していくこと!
キャリア加算の廃止は考えていない!**

確認!

**本人の意向を一切考慮しない強制配置転換を行っている
「新たなジョブローテーション」の廃止を検討するべきだ!**

組合：面談において、社員の希望を聞いているが、本人の意向を一切考慮しない強制配置転換が行われており、社員の成長を阻害する「新たなジョブローテーション」が常態化している。「新たなジョブローテーション」の廃止を検討するべきだ。

会社：会社として、社員一人ひとりの希望と意向を把握して、社員の成長を図っていくことに変わりはない。「新たなジョブローテーション」は今後も進めていく考えである。

組合：東京の一部の経営幹部は「**一部の奴だけ文句を言っている。スイッチを入れたり、マスコンを入れたりだけをしていた奴が新しいことをやることにアレルギー反応を起こしている。運転士が偉いと思っている奴もいる**」と述べている。この発言は、現場の努力を踏みにじるものであり、共感力と一体感が醸成されるものには程遠い。

会社：一方通行ではなく、社員に共感してもらうことが必要だ。色々な業務をして、物事を見ることも必要だ。主張は受け止めていく。

組 合

ヒトを起点にした事業を展開していくためには、人を大切にする職場体制が必要だ。赤字解消のための人件費削減、グループ会社の雇用を奪うことは容認できない!

夏季手当「2.7箇月+10万円」、「昇給係数2」の特別昇給を実施する財源は十分にあるはずだ!

世代交代の過渡期を迎えている中で「安全」「いのち」を守り「技術継承」を構築していくため、回答指定日で有額の満額回答を求める!



2021 年度夏季手当に関する申し入れ

6月4日、第2回団体交渉を行う!

その2

仕事における「働きがい」と生活環境における「生きがい」を実現することこそが、地域の足を守る社会的使命の完遂に直結する！生涯賃金と将来の生活を保障するため「昇給係数2」とした特別昇給の実施を求める！

組合：令和3年度賃金引き上げ交渉においては、「令和3年度の昇給の精算に関する了解事項」の締結を行ってきた。しかし、昇給係数「4」の実施を求める考えは変わっていない。昇給係数「4」に満たない「2」とする減額された影響は、生涯賃金に大きく関わる問題であるため、改めて特別昇給として実施を求める。

世代交代期を迎えている今、コロナ禍という厳しい状況乗り越えていくために、蓄積された経験と知識を更に伸ばすことが大事となってくる。また、愛社精神・帰属意識を実現することは、安全輸送を担う一人一人のモチベーション向上に寄与することにつながるものだ。

全ての仲間の夢と希望と生活を守るために求めるものである。

会社：一時金は毎年都度判断し、昇給は将来に関わるもので、春季労使交渉で行っている。

異例の要求をいただいていると思うが、年度途中で基本給を改定することは難しい側面をもっている。要求をいただいたことに踏まえ、検討して回答を示していきたい。

組合：私たちを取り巻く環境は、生活必需品をはじめ、ガス代金等の値上がりが続いている。物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップのみならず、定期昇給の実施が今こそ必要なのだ。

昇給係数2の実施は、単年度ベースで△20億円となる。黒字化を目指すために必須ということが強調され続けているが、当然にも単年度のものではなく、将来に影響を及ぼすものだ。私たちの労働の価値を低下させるものには反対だ。定期昇給の切り下げは容認することはできない。

会社：貴側の主張は受け止めるものではあるが、先般交渉時において回答したように、定期昇給の実施を判断したものであり、その回答に尽きる

組合：役員報酬を削らずして、人件費削減にはならない。社員の賃金に手をつける前に役員報酬に踏み込むべきだ。職場ばかり負担を強いられていることに不満の声があがっている。

会社：自主返納している役員もいる。この場では、意見を受け止めるとの回答にとどめる。

組合：定期昇給の考え方について賃金規程にある「前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内における社員の平素の勤務成績を十分に調査して、毎年4月1日に実施する」とし、年功賃金をベースとし、1年間の経験労働に対するの評価としている。この基本的考え方は変えるべきものではなく、業績連動を反映するものではないはずだ。

会社：賃金規程にある考え方について、変わるものではなく、認識は一致する。

定期昇給の考え方については認識一致！

しかし、業績連動型を持ちこませたことは容認できない！

コロナ禍での私たちの労働の価値は益々高まっている。

今こそ、1年間の労働の対価としての定期昇給(特別昇給)の実施を行うべきだ!

MAIL NEWS



JR東日本輸送サービス労働組合

JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION

2021.06.10

NO. 265



ホームページ Twitter

申
26
号

2021 年度夏季手当に

関する申し入れ

第3回団体交渉 期 日 決 定

6月10日(木)

11時00分～

組合員の声によっても明らかな

コロナ禍における実質賃金の低下により

失われつつある

「働きがい」と「生きがい」を

もう1度つくり出すために

満額回答を強く求める!



2021 年度夏季手当に関する申し入れ

緊急全地本代表者会議を開催！

組合員の怒りの声を踏まえたたたかひの前進を確認し妥結！

コロナ禍における「社会的使命を果たして頂いていることに感謝申し上げる」
としながらも、日々職場で奮闘する私たちの労働の価値を
引き下げることは労働意欲の低下であり、
要求事項である 2.7 ヶ月+10 万円に対する正当な判断ではない！

基準内
賃金の

2.0 ヶ月分

6月29日以降、準備でき次第

平均基準内賃金:330,797 円 支給額:661,600 円
社員数:49,500 人 平均年齢:39.4 歳

※基準内賃金＝基本給＋(管理手当・技術手当・教育手当)＋都市手当＋扶養手当

**支給水準について厳しい状況下での
判断であり、重く受け止める。**

黒字化を達成した暁には、倍返しの支給を求める！

昇給係数 2 による特別昇給の実施については、

働いてもらっていることに対する労働の対価に対する
性質であるとの認識を引き出した！

引き続き特別昇給の実施を強く求める！



「令和3年度の夏季手当の支給に関する協定」

令和3年度の夏季手当の支給に関する協定

令和3年度の夏季手当の支給について、労働条件に関する協約（令和2年5月15日締結）第371条に定める基準額及び第376条に定める支給日を、次のとおり協定する。

1. 基準額

(1) 基準額は、令和3年6月1日（退職し、又は死亡した組合員については、退職し、又は死亡した日）現在における基本給、管理手当・技術手当・教育手当（以下「管理手当等」という。）、都市手当及び扶養手当の月額合計額（以下「基準額」という。）を2.0倍した額とする。

ただし、退職又は死亡により、特別昇給又は殉職者、被表彰者の特別措置を受けた組合員については、特別昇給又は殉職者、被表彰者の特別措置を受ける前の額により算定する。

(2) 令和3年6月1日（退職し、又は死亡した死亡した組合員については、退職し、又は死亡した日）現在、次の各号の事由に該当する者の基礎額については、当該事由がなかったとした場合において、本来受けるべき基本給、管理手当等、都市手当及び扶養手当の合計額による。

ア：病気休職、育児休職、介護休職、待命休職、ニューライフプラン休職、刑事休職、ボランティア休職及び退職前提休職中の組合員

イ：休業及び就業制限中の組合員

ウ：出勤停止中の組合員

エ：減給を受けている組合員

2. 支給日

令和3年6月29日以降準備でき次第とする。

令和3年度のエルダー社員の精勤手当（夏季支給分）の支給に関する協定

エルダー社員の令和3年度の精勤手当（夏季支給分）の支給について、次のとおり協定する。

1. 基準額

(1) 基準額は、令和3年6月1日（雇用契約を終了した組合員については、雇用契約を終了した日）現在における基本賃金及びエルダー管理手当の月額合計額（以下「基礎額」という。）を2.0倍した額とする。

(2) 令和3年6月1日（雇用契約を終了した組合員については、雇用契約を終了した日）現在、次の各号の事由に該当する者の基礎額については、当該事由がなかったとした場合において、本来受けるべき基本賃金及びエルダー管理手当の合計額による。

ア：育児休職、介護休職中の組合員

イ：休業及び就業制限中の組合員

ウ：出勤停止中の組合員

エ：減給を受けている組合員

2. 支給方法等

支給方法及び具体的取扱いについては、エルダー社員就業規則等の定めによる。

3. 支給日

令和3年6月29日以降準備でき次第とする。

組合員のみが対象となる

協定書の有効性を確認！

交渉において雇用を守ること、

私たちの労働の価値についても確認！

MAIL NEWS



JR東日本輸送サービス労働組合

JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION

2021.06.12 NO. 268



ホームページ Twitter



6月9日 勝田車両センター分会



6月9日 新宿運輸区分会

新型コロナは働く私たちの力で拡大を防いでいる！日々の積み重ねで安全を守り続ける私たちに正当な評価を！
 苦勞を報いるはどんな意味で語ったのか？口先ではないですよ！

コロナ禍でも今までと変わらず社会インフラとして支えてきた。これに対する報いは十分あって然るべき。
 コロナ禍で組合員は最先頭で安全とサービスを担ってきた。その対価として夏季手当満額回答を会社はすべきだ！
 苦しいのはみな同じ。先行投資を
 社員のモチベーション維持のためにも夏季手当満額を！
 今こそ皆で同じ方向を向き頑張るべき！... ですけど従業員
 の心が離れていってますよ！
 いつも通り働いているのだから、いつも通りの支給をするべき！

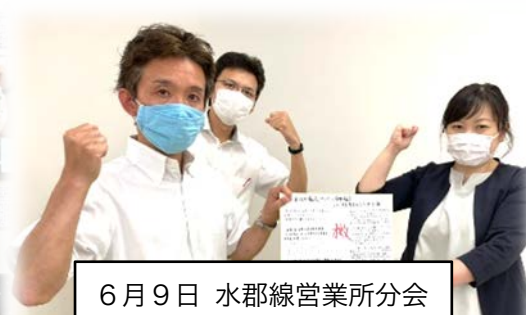
コロナ禍で肉体的精神的な負担は増している中で奮闘する全組合員社員の想いに会社は応える責任がある。労働者だけが犠牲になるのは許せない！
 我々の労働力の対価は何も変わっていない！
 会社が大変なのは理解するが業務量は増えている。モチベーションを保つため、社員の生活を守るため努力すべき！
 満額絶対要求だ！もつとゆとりを！
 ローンが！
 いまだコロナ禍においても私たちは安全を第一に日々の業務を遂行している。社員の幸福と生活を守ると会社が言い続けるのであれば、還元することは当たり前前の事だ！
 満額要求！生活のゆとり！
 コロナ禍の中奮闘している社員に納得できる額を！
 組合員の頑張りは満額回答によりモチベーションをあげる羽振りよさそうに見えます
 エssenシャルワーカーとして危険と隣り合わせで働いている報いとして満額回答を！
 会社と社会を支えているのだから。
 この状況だからこそ満額かち取ってほしい
 感染拡大リスクの中でしっかりと働いた分だけの手当を出して欲しい！
 原資はあるのに出さないのは犯罪だ！コロナで苦しむ社員の立場に立て！
 コロナによって衛生用品を購入しなければいけなくなった。ギ
 エssenシャルワーカーとして、苦勞して働いている社員の幸
 せを実現するのが会社の責任！定期昇給分も含め、満額出すこ
 とが社員のモチベーションをあげるのだ！
 コロナ禍での奮闘に感謝というならば、満額回答で報いるべき
 だ！モチベーションの低下は安全問題に直結する！
 定昇カットしたのだから夏季手当は満額回答！
 ダマされない！ゴマかされない！この間の施策をコロナ感染リ
 スクに気を付けながらも担い、労働の強化に対する対価を会社
 は評価して支払うべき！これ以上モチベーションを下げさ
 せるな！
 コロナ禍でも労働に対する支給をするべき



6月9日 土浦駅連区分会



6月9日 東京新幹線運輸区分会



6月9日 水郡線営業所分会

要求根拠を積み上げ、赤字化における夏季手当の下限を示させた！
輸送サービス労組へ結集し、仲間と共に声を上げ続けよう！



6月9日 勝田駅連区分会



6月9日 松戸支部

MAIL NEWS



JR東日本輸送サービス労働組合

JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION

2021.06.12 NO. 269



ホームページ Twitter



6月10日 我孫子運輸区分会



6月10日 綾瀬運輸区分会

経験労働に報いる特別昇給の実施が必要だ！人件費ばかり削減し、役員報酬はそのままじゃないか！
 労働の質は高まっている。努力分、生活費は減らない。子供の養育費等増加している。ボーナスとはいえ年収のベースになっている。

副業なんかではなく、きちんとした本業で評価をし、見合った対価をだしてくれ！
 エッセンシャルワーカーとして緊急事態の出されている職場に勤務に来る不安に対して満額出すべき！
 生活と心のゆとりを！！
 今必要なのは設備投資ではなく、満額回答によるモチベーションアップ！
 「和」を軽んじ、助け合う事が出来ないジョブロー、相互運用、柔軟な働き方、副業に反対！全社員の失った生涯賃金を取り戻すためには、特別加給が絶対に必要だ！
 エッセンシャルワーカーとして感染リスクのあるなか安全・安定輸送を創り出している。夏季手当満額回答は当たり前だ！
 コロナ禍だからこそ、人を大切に、やる気が起こる回答を！
 取られたものはきちんと取り返す。社員のモチベーションを下げられるは許さない！
 新型コロナウイルスの感染リスクにも関わらず仕事をしている。満額回答を！
 コロナ禍、赤字の中で現場の我々は様々な苦勞を強いられた。しかし、経営側の苦勞は見えない。口先ではなく会社の成長のために、社員に投資できる会社として満額支給を求める！
 労働の対価である賃金をコストとしてカットする事は許さない！
 コロナ禍で奮闘する私たちに投資して支払うべきだ！
 アフターコロナにおいての経済復興のためにも夏季手当満額を！
 日々コロナと闘っている社員に満額を！
 ローンが払えない！コロナ禍でも所定に乗務している！
 私たち労働者はコロナ禍でも今までと変わらずに仕事をしているので会社はそこを評価するべき
 社員一人ひとりのモチベーションが、会社が成長するための大事な要求！夏季手当満額回答及びモチベーション低下につながる施策の中止を求める！
 満額獲得！コロナに負けず、安全・安定輸送を担ってきたのは我々だ！
 定昇も削られ、これからの生活設計も立たない。業務量は増えている。社員の幸福のためにも満額回答で会社は答えるべきだ。

労働者に報いるためにも満額回答を！
 様々な不安がある中でも変わらず、しっかりと仕事をするために、励みになるものがあるといいなと思う
 コロナ禍においてリスクがある中で乗務してきた頑張りがあるので、夏季手当満額を！
 コストカットを社員にばかり押し付けられたらモチベーション下がる。満額回答！
 いつ感染するかわからない仕事をしている。日々の安全安定輸送にも貢献している。



6月10日 いわき連合分会



6月10日 立川車掌区分会



6月11日 松戸車両センター分会

**正当に還元されない賃金を取り戻すため、
輸送サービス労組へ結集し、仲間と共に声を上げ続けよう！**



6月11日 上野施設電気分会



6月11日 上野駅分会