

2020年JESS社員アンケート報告

出された賃金・勤務・職場環境問題 改善に向けて取り組んでいこう

<アンケートの目的>

私たちは、この間、JESSに働く仲間から寄せられた声をもとに「賃金・職場環境・勤務など」の問題を話し合い、また最近では「台風時の勤務の扱い」など時々で生じた問題の解決に向けても、会社に申し入れて改善に向けて取り組んできました。

会社発足から8年目になり、2018年には新人事賃金制度が導入されて新たな体系となりました。当初の状態からすれば、目に見えて少しずつでも改善してきたことは間違いありませんが、「アンケート」に示されたように、賃金レベルや勤務等で多くの課題が残されています。皆様の受け止めはどうだったのか、お忙しい中で皆様のご協力をいただき「JESS社員アンケート」を取り組みました。今後も組合として改善に向け取り組んでいきますので、引き続き皆様の声をお寄せください。

2020年10月

JESS-U・国労東日本本部 共同取り組み

アンケート回収 80名 ※エルダー出向者からの回収分は本集計から除いています

回答者の平均年齢		29.8歳	
男性	81%	女性	19%
新卒	38%	中途採用	62%
中途採用の方の内			鉄道経験有 45%

最終学歴	高卒	短大高専	専門卒	大学卒	大学院他
	40%	2%	14%	42%	1%

平均基本給・調整手当

- 2018年の新人事・賃金制度移行時 (その後の採用者は入社時)
 回答者の2018基本給平均額 202,990 円
 調整手当有りの人の平均額 10,781 円

- 2020年4月現在の等級・基本給
 回答者の2020基本給平均額 205,690 円

★基本給比較(2020基本給－2018基本給)プラス 2,700 円

家族状況・住宅状況

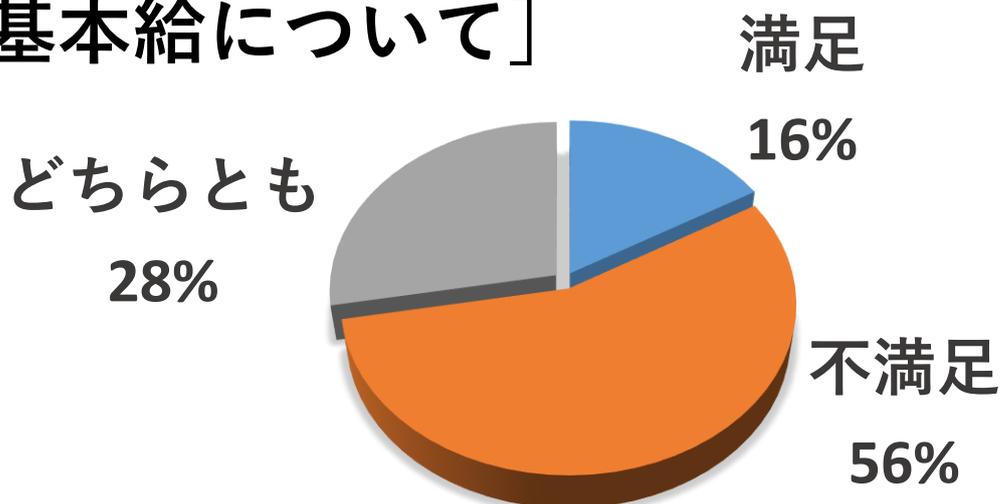
未婚者	既婚者	子数平均
77%	23%	1.0人

子数平均 = 子数の合計 / 既婚者数

賃貸	持ち家	寮
43%	40%	2%

※未回答者は、回答欄を設けなかった「実家」等と思われる

[基本給について]



「不満」とした理由は？

★基本給は最終学歴などで明確だが、年齢での基本給平均値は少ない（同様多数）。★中途入社とは言え30歳過ぎ、手取り20万以下。低すぎる（同様多数）。★早朝・深夜、拘束時間が長い割に低い。手取りだと17万台（同様多数）。

他に、★一人暮らしを考えれば手取り20万は最低。★他企業と比較して30代では転職したくなる。★手当があるから生活できるレベル。★貯金できない。★生活費でほとんど消える。

★等級が上がった際に調整手当なくしたこと。★専門職なのでもう少し上げて。…など

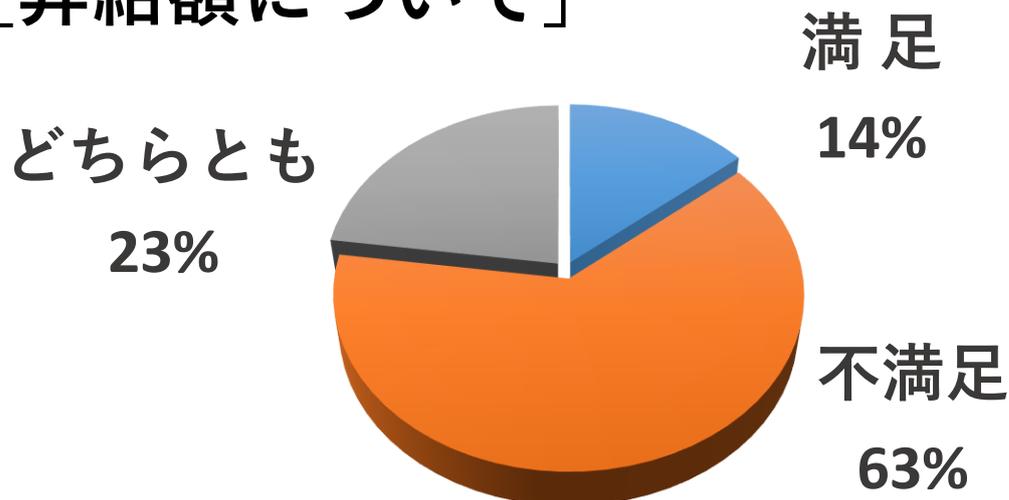
「どちらとも言えない」「満足」とした理由は？

★現在はよいが、結婚出産を考えると不安。将来考えると厳しい（新卒で多数）。★入社間もなく同年代の会社員と比べて貰えている（同様多数）★年齢の割に一般と比べ少ないが、途中で経験がないため仕方ない（同様多数）。

他に、★普通に生活するのに問題ないが趣味や交際までは厳しい。★金額は不満ないが、大卒205,000、高卒専門卒が200,000…もっと差があっても。★やや低い程度、残業少ない分、同世代の手取と比べかなり少ない。★自分は大して仕事していないので。★調整手当あるためどちらとも言えない。…など



[昇給額について]



「不満」とした主な理由

★下位の昇給額1,000円台と低すぎ。本体の1等級相当昇給額5,000円と同等に（同様多数）
★等級上がると調整手当が減り、1年で1300円位しか上がらない。（同様多数）★一般企業は年3500～5000円の昇給。何とかしてほしい（同様多数）。
他に、★他企業の同期と比べて差が開いていく。★子供の成長で出費が増え、毎年1,000円では低すぎ。★等級が上がらないと昇給額少ない。★未来を考えられない。★等級上がって役職についてもこの昇給額では少ない。★この額では1年間の頑張りに対するモチベーションにならず。★良い人が入っても他社に行ってしまう、特に新卒。…など

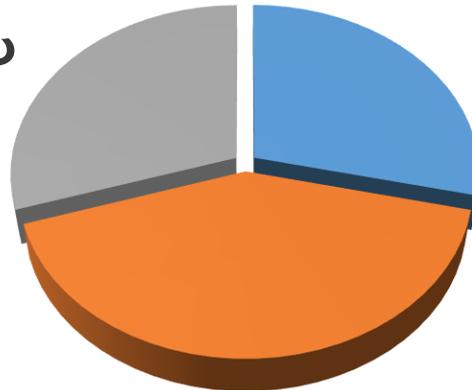
「満足」「どちらとも言えない」とした主な理由

●前職の時と、さほど変わらないので。●過去在籍した会社と比較して妥当。●今はいいが将来は不安。●定昇あるのでよいが、他企業と比べては少ない。…など



〔諸手当について〕

どちらとも
30%



満足
29%

不満
41%

「不満」とした主な理由

■住宅手当が低すぎる。社宅が無理なら家賃補助の増額を。家賃によっては高い方が低くなる。■繁忙期手当、新幹線駅だけでなく広げてほしい。繁忙手当1,000円、どう見てもおかしい。正月とかの繁忙手当が1,000円と安い。■地方の小さな駅と都市部の大駅では業務量が全く違う。基本給が少ないのなら都市手当を。夜勤手当などを。■扶養手当の増額を、子供が大きくなれば塾など出費増える。■鉄道の仕事しているのに何も割引ない。パス無理なら何か割引き制度を。■管区内は助勤扱いされてないが助勤が多い、手当を。
他に、■育児休暇取得で4割賃金減、下がるのはしかたないが4割減では生活できず。■人身事故対応、物でなく現金で（※JRも対応業務次第で同）。■販売目標達成してもカップラーメンと飲み物だけ(券支給含む)。■深夜割増はあるが、泊りは体に負担大きい。都市手当を。■給料安く旅行行けない、各路線とか見たくともいけない。●自分には支給手当がない。…など

「満足」「どちらとも言えない」とした主な理由

◆住宅・扶養手当などが充実し、ありがたい。持家でも手当ありはうれしい。（同様多数）
◆…もう少し住宅手当あれば。◆支店内だけでも乗り放題であればいい、交通費申請も楽だし。地区限定の社員パスを出してほしい。◆前会社では、土休日・祝日勤務手当があった。
◆新規受託する際の（教える側の）実習時手当を。◆管区内含め（会社は助勤としないが）助勤多く手当があれば。◆主任手当（仮）があればモチベーション上がる。…など

冬のボーナス希望額・希望月数

10万～	20万～	30万～	40万～	50万～	60万～	70万以上	前年並	J R 並
2%	4%	7%	20%	15%	9%	0%	23%	11%
平均希望月数 2.96ヶ月分							平均希望額 540,000	

主な理由と根拠

<p><前年同等を、とした理由> 約半数 ★基本給高くない、ボーナスで補っている（多数）。</p> <p>★コロナが収入に影響しているが、自分たちも会社に貢献、恐怖のなかで仕事している（多数）</p> <p>★JESSは世間動向に左右されにくく成長会社、委託も増えている。…など</p> <p><前年以上を、とした理由> ★年収300万以上になりたい。★将来のため貯蓄を。…など</p> <p><前年以下でも、とした理由> 約半数 ★グループ全体の赤字、コロナ減収で無理言えないが、生活給の一部で最低限はほしい（多数）…など</p> <p><J R 並を、とした理由> ★同一労働同一賃金、本体との差を是正して。…など</p>

2019年・年末手当回答額

2.45カ月+2万円

2020年・年末手当回答額

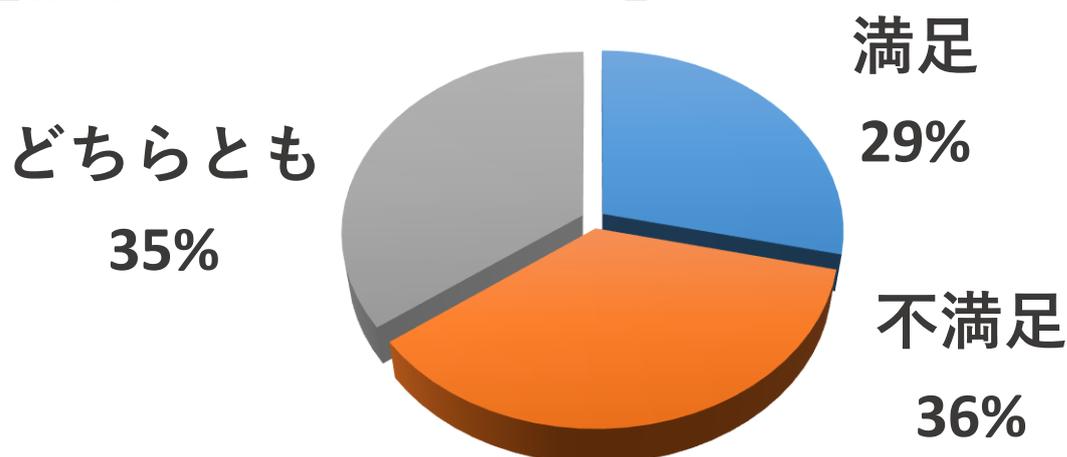
2.40カ月+2万円

△0.05カ月

制度改正以降の期末手当平均年齢と平均支給額の推移（JESS）

	支給月数	月数換算	平均年齢 (才)	平均支給額 (円)	支給日	推定基本給 平均
2018・4月昇給	人事・賃金制度改正により基本給改訂される					
2018夏	2.21カ月	2.21	(推定)	466,432	6月28日	211,055
2018冬	2.24カ月+2万円	2.335	30.1	492,768	12月6日	211,035
2018年度計	4.45カ月+2万円	4.545		959,200		
2019・4月昇給	ベ・アゼロ 定期昇給実施 (推定)定昇平均額 2,368円					
2019夏	2.20カ月+1万円	2.247	31.5	479,563	6月27日	213,418
2019冬	2.45カ月+2万円	2.55	30.1	531,315	12月6日	208,359
2019年度末	8万円	0.4		80,000	3月16日	
2019年度計	4.65カ月+11万円	5.197		1,090,878		
2020・4月昇給	ベ・ア1千円					
2020夏	2.15カ月+2万円	2.24	31.1	480,625	6月30日	214,565
2020冬	2.40カ月+2万円	2.5	30	524,269	12月3日	209,046
2020年度計	4.55カ月+4万円	4.74		1,004,894		

[福利厚生について]



「不満足」とした理由・改善を求める点

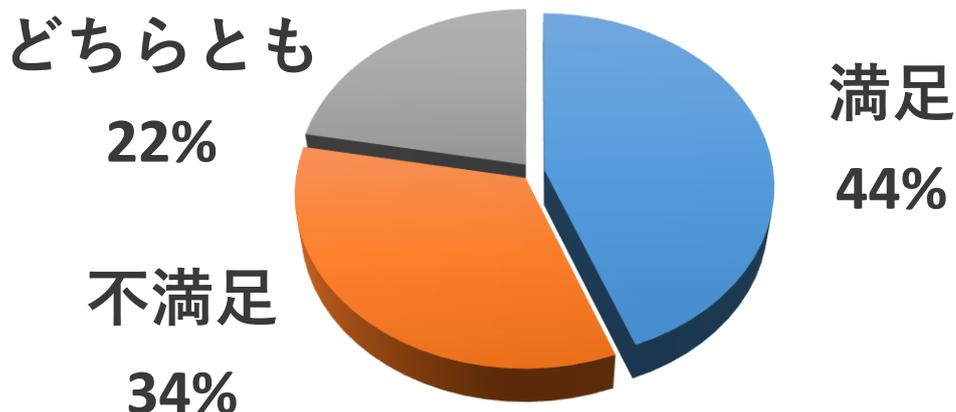
★職務乗車証や社割ない（同様多数）。購入券システムの導入か交通費補助の新設を。休日おでかけパスの範囲内だけでも乗車証か購入券を。★JRグループで働くメリットがない。（同様多数）★「選べる倶楽部」の対象店舗が居住地に少ない。利用できる施設少ない。カフェテリアプランにしてほしい。★JESSポイントがあるがあまり実用性ない。★住宅手当が不十分（家賃が高い都市部で多数）。★JR病院の利用を可に。★健康診断が最低限、前職と比べてひどすぎる。…など

「満足」「どちらとも言えない」とした理由

◆住宅手当があるから。家賃補助高めで助かる。もう少し住宅補助上げてほしい。◆選べる倶楽部はJRカフェテリアより充実していて使いやすい。◆鉄道会社の子会社として社割あっても。JRグループで働いている以上割引制度ほしい。◆育児休職を男性も利用できるのはいい。◆財形貯蓄制度の導入を。◆子会社だから仕方ない。…など



[職場環境について]



「不満足」とした理由と改善を求める点

●助勤先2カ所、主勤務1箇所のため制服・制帽足りない。●休憩室ない。狭い。兼掌裏で休憩や食事とっている社員。換気悪く密になりやすい。休憩室ダニがいる。●駅の老朽化進み、休憩室・浴室・寝室が古く、寝室かび臭い。埃っぽい。駅によっては寝室・シャワー室の環境悪くゆっくり休めない、一度清掃業者入れ徹底的に清掃を。●災害時に逃げ場ない。●倉庫の改善を。●営業施策進めるのはいいが機器が追いついていない。●勤務地遠く、会社としても交通費かかるし近場を考慮してほしい。・・・など

「満足」「どちらとも言えない」とした理由

●現駅は不満なし。●徐々に改善しつつある。…の半面、「満足・どちらでもない」と回答している。●喫煙スペースを。●駅全体古く寝室だけでもきれいに。●工事音で眠れない。●寝室年1回でいいので業者入れ掃除を。●トイレ古い。●人数の割に休憩室狭い。●ロッカー遠い。●休憩できるスペース少ない。●大きな駅の人間関係は大変そう。●作業ダイヤ変わり気になる。…など



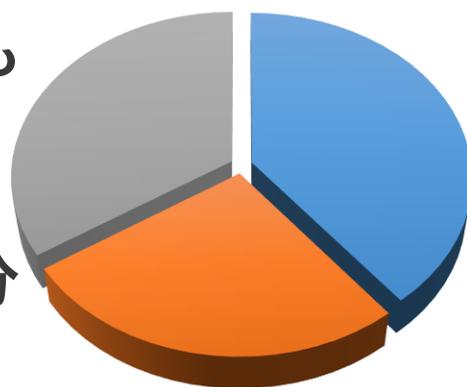
〔コロナ感染防止対策は〕

どちらとも

34%

不十分

27%



十分

39%

「不十分」とした理由

調査以前の内容で既に改善済含む

★軽い風邪症状でも自宅待機で年休扱い、これでは無理にでも出勤する社員が出てくる。★COCOAアプリで陽性者との接触が確認された場合の対応が後手に。★客には時差出勤、我々は未だに9時開始で満員電車での出勤。★窓口にはシートあるが、券売機案内やホーム、通路や改札正面に立って業務する社員はマスクつけず、お客様と直に接している、肩に触れられ声かけられる。★アルコールが後方には設置されない。★休憩室は密。★他社は窓口の営業時間を短縮、JRはしていない。★各駅の事情で日勤を自宅待機としていない箇所があり、揃えてほしい。★お客の無マスク多くとても不安、コロナ禍なので御自身で操作を、みずほ銀行はATMは係員対応とらず。★汚物対応・急病人対応でどうしても接触しなくてはならないケースがある。★石けん初めアスクルで購入しても注文できないケース。★窓口接客が多く「精算機を使用」の掲示を。

「十分」「どちらとも」とした理由

●アルコール設置、券売機・改札機消毒、防護ガラスの設置、等防止対策は十分。●毎朝9時以降に消毒作業を行っているが、人と接していて不安がある。接客業務である以上感染リスクは避けられない、職場でできる対策には限度。●出改札に透明シート、それだけでいいのか。●これ以上やれば作業効率下がる。●現時点で各種勉強会や研修は時期総早、9月新白河で研修参加のJESS社員がコロナ感染。●個人でも気をつけている。改札口に頑丈なアクリル板を。●備品は揃っているが対応遅い。●コロナ対策で手当あってもいい。●自宅待機で出社社員を減らすことはいいこと。駅によって自宅待機日数がちがう。●PCR検査費用の補助ほしい。石鹸・消毒液補充に数日かかる。●換気は常に。足りないところもあるが、一定の対策はとれている。●事務室内が密になることが多い。

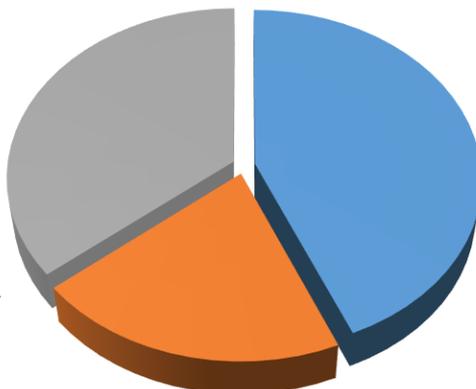
[今の業務について]

どちらとも

36%

不満足

20%



満足

44%

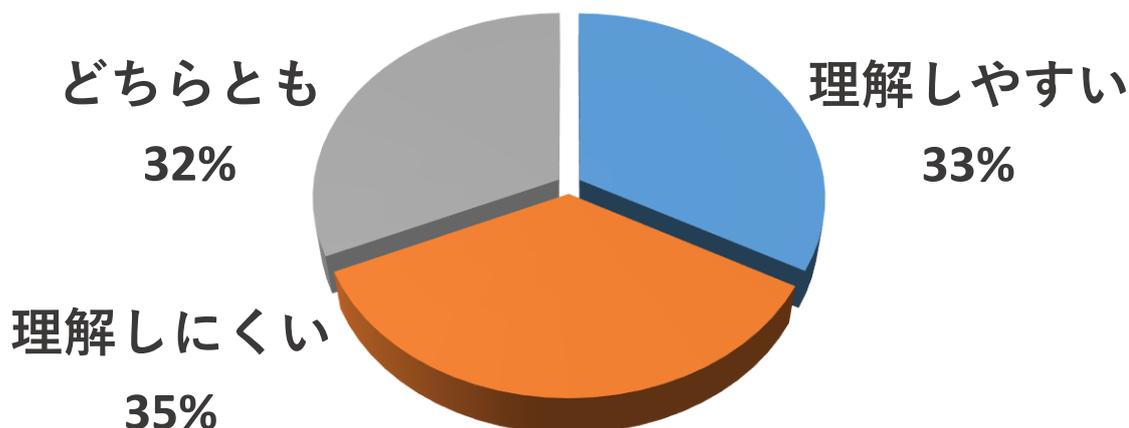
「満足」「どちらでもない」とした主な理由

●新しい業務にどんどんチャレンジ。お客様との対応にやりがい感ずる。女性社員にも当務の仕事を定期的に。改札外での案内できる機会ほしい。(多数) ●やりたいことをやれる環境。大変だと思う一面充実。●駅によっては全ての業務を経験できない、改善を。●未経験業務多いので頑張っていきたい。●サービスマナーが低すぎる先輩が多過ぎる。●管理者不在のため自由度ある。●強いて言うならパワーバランスを見ながら仕事振って。●希望していた職。●人員少ない中、忙しさにヒヤリとすることも。●手すきの時間多い。●業務量が人によって差、NOと言わないと仕事増える。●一括受託駅、行える業務が幅大きく広がっている。●病気と向き合いながら試行錯誤。…など

「不満足」とした理由・改善を求める点

●主に窓口業務、当務も定期的に勤務したい。駅務管区制活かして担務やブロックを超えた業務を。等級によってできる仕事の幅を狭めるのはやめてほしい。●助勤が多すぎ、制服を事前に持ち帰るか早めに出勤して着替えて助勤先に向かう、超勤にならないか。主勤務地での仕事なかなかできない。●人が足りない、駅毎の業務量違いすぎる。●6年間異動なし。●等級にかかわらず、年数に応じて希望する担務を。●労働条件よくない、毎年自己申に書くが叶わない。連続での休み希望出しにくい。●仕事する人・楽な業務にしか入らない人いて不公平。●長い拘束、やることが無い。●若手社員への業務量多く、扱いが雑、11月からの作業ダイヤ改正で等級別に業務分けはおかしい。●人員少なく負担大きい、眼が届かない。●車椅子対応増え、社員増やして。…など

「昇格制度(人事考課・期待する役割)は」



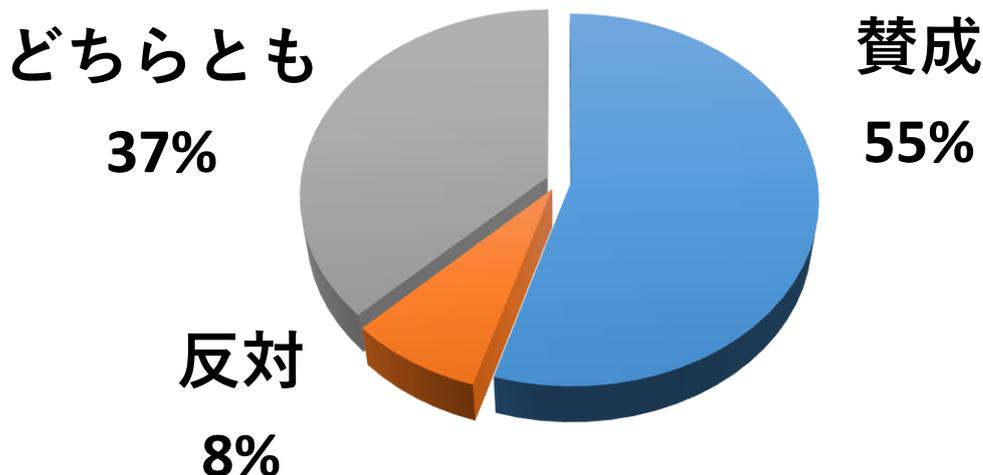
「理解しにくい」とした理由と改善点

★職場・上司によって左右されそう。★1から4等級まで同じ内容。2～3等級の「積極的に取り組んでいる」などの文言が、1等級と比べ具体的に何を求めているのか。昇格をするにあたっての役割・基準、どの水準で昇格が決まるのか。上司が何を評価しているのか不透明。★役割果たしているのに昇格しない。★通教やってるかどうかで評価、通教費用は自己負担。★結局は昇格は管理者にこびたもの勝ちともとれる。★昇格には通教と言われ、既に15件終了、もう一回同じものをやれ、やり続けないとアピールとならないと。★がんばって仕事しているが昇格できなかった後輩社員。★お気に入りだけ昇格のイメージ、なぜこの人がというの。審査基準が不公平、具体的に公表すべき。★通教やマイチャレンジが昇格につながるのにはわかりにくい。★鉄道経験の有無で格差、歩合制も考えてみては。★表に出せない基準があるのかと。…など

「しやすい」「どちらとも言えない」とした理由

●一定の目安があり、それに向けて努力することができる。等級制になり明確になった。各等級に期待する役割をしっかりと明記。日々の業務でも意識しながら働ける。●昇格するかどうかは管理者次第。●管理者の常駐駅と他駅で人事考課に差がでるのでは。●期待する役割は明記しているものの人事考課に関しては不明瞭な点多く、昇格の有無で不満。●期待する役割わかるが、一定のマイチャレ・通教しても昇格しない人もいる。●各等級に対して求めていることは明確だが、昇給の基準が分からない。●期待する役割していても、マイチャレ一定以上していないと、起床遅延・出勤遅延なしでも上がれない。●等級移動する年数制限を。●入社直後でわからない。…など

〔試験制度について〕



「賛成」とした理由

★一定の知識・経験あるか見極めるため必要。自分の力で上に上がれる。平等に受けることができるし、成果が確実に反映されるのでは。明確な判断基準であるため公平。★試験による昇格だけでなく、働きぶりによる昇格・現場での評価も加えてほしい。勤続年数より力量みて。★試験に関して個々人への難易度を変えないで。★試験は賛成だが、昇格できるタイミングが2年以上・3年以上と長い、短いスパンで受験できるように。★現場長判断よりは公正。★上に行けば必要。★現状の人事考課による昇格は不明確な点多い。★JESSも本体と同じクオリティにするには昇格は明瞭なものであるべき。★主任職までは賛成。試験を行うことで目標できる。★2018新賃金制度で、勤続年数だけで等級がきまった。仕事さぼり何もしない人が4等級主任、知識もなく納得できない。★長くいるだけでなく、仕事ができるひとが上司だと助かる。…など

「反対」「どちらとも言えない」とした理由

★社員間で、経験によってバラつきある、出札しかやってこなかったから「決算・月報わからない」。改札だけ・遺失だけの社員いるなか、出札優位。など試験内容による。★試験だけでなく総合的判断を。試験7、管理者評価3くらいでよいのでは。★鉄道員は座学より実践対応力でみて。★現プロパー管理者が10数人、管理者不足が懸念。★普段の仕事、PT、提出物も考慮して。★一定の等級までは試験なしで昇格を、それ以上の等級は試験制がよい。★人事考課or試験ではなく、バランスのよいシステムを。★正直者が馬鹿を見る可能性がある。★反対はしないが、試験以外でも昇格材料がほしい。…など

社員間・管理職との コミュニケーションについて



社員間コミュニケーション「必要」とした理由

●チームとして仕事していくため。円滑な情報共有に必要。改札・集札間でコミュニケーション少ない。わからないことや車いす対応でもスムーズに仕事行える。異常時対応しやすく。引継ぎで成り立つ仕事。一人で解決できない課題も多い。(同様多数) ●管区内にどんな人いるのか知らない。他職場の人とも交流持てたら。現業非現業問わずコミュニケーションとれば会社として風通しよくなる。●毎日顔を合わせない、コミュニケーションを多くとる必要が。●同期入社同士でも顔わからず。●飲み会できない。…など

社員間コミュニケーション「不必要」とした理由

●飲み会であれば、現行給料では厳しい。●仲がいいどうし、タブレットで写真やメッセージを仕事に送りあつたりのコミュニケーション不要、…など

管理職とのコミュニケーション「必要」とした理由

●報・連・相しやすい関係を。常にコミュニケーションを取っておくことで、不安などを相談できる。問題が発生時にスムーズな対応。許可やサインの必要なものが多くしやすくなる。●管理者に尋ねないと判断できないこと多数。いざという時頼れるのが管理者。●話を聞いてくれ、一緒に考えてくれる、悩み相談等のケアをしてくれる管理者がよい。新入社員や新たな担務についた者は特に。●管理者は社員一人一人とのコミュニケーションが少なく、若い社員ともっと接する機会を。現場を見に来ない。社員との壁。職場現状や課題把握を。給料待遇面の確認と現場で起きていることの情報共有を。転勤希望等も。●管理者とコミュニケーションが取れていないと職場がまとまらない。●職場環境改善のため。●管理者不在職場では何を評価しているのか。●管理者は社員を監督すべき。●日々業務のフィールドバックや今後のキャリアなど話すこと大事。●お互いの考えを述べることは大事。…など

管理職とのコミュニケーション「不必要」とした理由

●飲み会であれば、現行給料では厳しい。●出欠や話したことで人事昇格に影響。必要だが評価につながる。●仕事上必要だが、飲み会は必要なし。…など

その他改善してほしい問題がありますか？

<福利厚生関係> ●JESS社員にも職務乗車証を。出張や助勤があった時にも都度精算の方が手間かかる。優待制度あればよい。 ●寮費が本体に比べ高い上に、5年しかいれず、1年契約なのに途中で出るとお金がかかる、差がありすぎる。

<昇格・賃金・手当関係> ●新卒で順調に等級上がれば満足いく給与と思うが、中途入社で家庭持ちには少ない。 ●基本給改訂による調整は調整給でなく基本給上乘せを。 ●一人暮らしと実家暮らしで格差。

<業務・勤務関係> ●箇所ルール多すぎ、助勤者は大変な思い、しかも賃金は変わらない。 ●JRの出向者をもっと減らせばプロパー社員のモチベーションあがる。 ●起床遅延や営業開始遅延など、何かしてしまった時の罰の度合いを決めてほしい。 ●委員会活動の業務量が多過ぎる。 ●勉強会の時間が長い。 ●iPadの個人貸与が進むが管区や支店に資格を持ったシステム管理者配置や、勉強会を行ってほしい。 ●中途入社社員のキャリアパスが見えづらい。 ●中途採用は下という今の環境が問題。 ●シフト作成で私情の職場、自分の好みで作成はやめてほしい。 ●タブレットを私物化している社員、定期的チェックを。 ●副業を認めていく方向で。 ●異常時対応時の厚いサポートを（台風、人身事故、事件対応） ●マイチャレンジの提出方法の明確化、統一して。 ●新卒びいきするJR出向者をどうにかしてほしい。 ●モラハラに近い風当たりを感じる、笑顔で仕事できない。

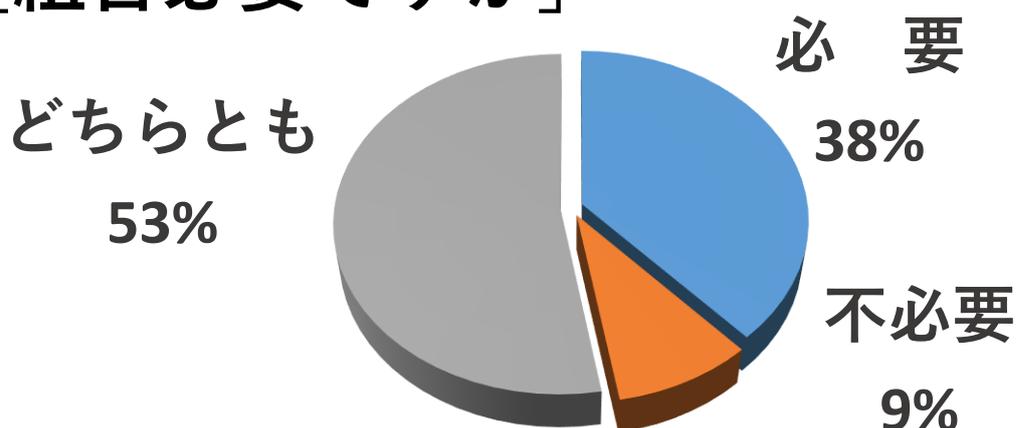
<労働条件全般> ●委託や機械化は進んでいくが、労働条件も改善されていってほしい。 ●高卒が多すぎ。人事はバランスを考えて。

<組合に対して> ●国労の団交要求内容がプロパー社員の要求にあっていない。JESS若手社員からの加入が増えているのでしっかり集約して団交を。 ●社員一人一人が輝けるよう組合として改善していってほしい。 ●組合、活動しているのか分からない。 ●会社ごとに労組の統一、連合としていく方がよい。

……などです。同じようなご意見・会社の制度等を誤って理解されているご意見等は割愛させていただきます。



[組合必要ですか]



この質問は未加入者に伺いました

回答者のうち	既加入 28%	未加入 68%	未回答あり
--------	---------	---------	-------

「必要」とした理由

★会社を良い方向にしていけるために必要と思う。★労働組合がないと会社の暴走を止められない。★会社とより対等な関係であるため。ある程度の圧力は必要。★働く人間として必要。★会社と交渉には組合は必要だが、自分が入るとなると会社との関係が気になる。★会社に対して社員の意見を言えるのはいい。★労使はパートナー、会社も敵対でなく友好関係を。★会社と闘うためには必要。★社員の声をまとめ上げる組織は必要。…など

「どちらとも言えない」「不必要」とした理由

●働く環境を改善していくために必要と思うが、どのような組織でどのようなことを行っているのか詳しく知らない。加入は不安。あまり理解できていない。加入している知り合いがない。加入するメリットがいまいちわからない。現JR内の複雑な状況からどこにするか迷うため。会社を良い方向にしていけるために必要と思うが何ともいえない。加入してもいいことなさそう。●前にJESSの組合に入ったが、お金が引かれて活動内容わからないままやめた。会社と話せるのは組合だけ。見える活動をしているところなら入ってもよい。●経済的に余裕がない。●政治的な集会があるため加入したいと思わない。入らないという考えの人もいる。●改善していくためには必要だが、家族を主にしたい。組合に入って活動したくない。必要だと思うが自分の時間を使いたくない。…など

<アンケート各項目のコメントと補足>

1. 基本給と昇給、手当について

【JR東日本（エリア職）：JESSの初任給比較】

	[JR]	[JESS]
大学院	192,900円	201,000円
大学	185,900円	201,000円
短大・専門	179,000円	183,000円
高卒	160,100円	166,000円

(1) 初任給水準は、一番近い同業他社であるJR東日本と初任給との比較では、JESSが上回っています。加えて、今年の春闘の回答においては、次年度（2021年度）採用者の初任給について、すでに5千円の改訂が約束されています。

会社発足以降、2018年の新人事・賃金制度により、大幅な基本給改定が行われ、初任給はそれ以前と比べ前進しました。ここを第1ステップとすれば、新制度発足後に入社してきている社員も多くなっている中で、基本給に対して「56%」の社員が、率直に不満を訴えています。今後、基本給全般として今後の賃金改善要求に繋げていくことを第2ステップと位置づけ取り組んでいきたいと思えます。

(2) 調整手当の在り方について、何名かの方から不満が寄せられています。調整手当については（2018年時、在籍社員の経過措置も含む）、中途採用者の入社時年齢、学歴、鉄道事業経験を加味して各等級の基本給範囲では読み切れない社員に対する措置として設定されています。当時の交渉・説明の中では、等級が上がることで調整手当が減額されることは説明されておらず、基本給が上がっても調整手当の減額（相殺）で、手取りの変化は無く（少なく）、モチベーションは低下します。会社には改善を求めます。

(3) 今後の課題としては、①定期昇給額の少なさ、②ボーナスなどの算定基礎が基本給月額のみで算出されている、の改善があります。①については各等級の昇給額の改善、②については各種手当も含めた所定内賃金を算出基準とすることを、引き続き求めて行きます。

(4) 各種手当についても多くの意見を頂きました。昨年は、組合として求めていた【緊急呼び出し手当】が新設されました。駅業務に専門特化された会社として、柔軟な手当要求を検討し、会社には求めて行きたいと思えます。

いずれにしても、賃金は労働条件の最たるものであり、採用活動にも多大な影響があります。いただいた「声」を参考に会社に求めて行きます。

2. 福利厚生、職場環境、コロナ感染防止対策について

(1) 福利厚生については、【満足・不満足・どちらとも】の回答3つに分かれました。共通している内容は「JRグループ会社のメリット≒鉄道利用」に集約されます。新型コロナウイルス感染予防対策により通勤に対する考え方が変化し、目に見えない恐怖から移動需要も公共交通から自家用車へのシフトも想定される中で、鉄道利用のすそ野拡大や、鉄道利用をセールスするためにもグループ社員向けの利用促進メニューがあっても良いかと思えます。社員の増大によりニーズも多様化しています。共通の思いにマッチする福利厚生とは何か、広く把握に努め、要求としていきたいと思えます。

(2) 職場環境では、耳を疑いたくなるような意見を頂きました。残念ながら、駅のバックヤード等、設備管理・改良に伴う問題はJR東日本となります。しかし、職場の【ダニ・カビ】等、安全・衛生については、JESSで行う問題です。管区体制により、ほぼ全ての職場が安全衛生委員会の対象になっています。また、産業医も指定・巡回していると思いますので、コロナ感染防止対策を含めて、そうした場の活用をし、引き続き労働組合にも「声」を寄せてください。

3. 今の業務、昇格、試験制度、コミュニケーションについて

(1) 業務に対して前向きな意見を多くいただきました。また、昇格についての回答が、理解【しやすい・にくい・どちらとも】と3つに別れました。現制度導入の目的は、【期待する役割】を「明確にして分かりやすい制度とする」というものでしたが、人事考課を含めて多くの社員が昇格審査に違和感を持っているという事です。

(2) そうした事を背景に試験制度導入を求める「声」が多く存在するという事です。その意味では、まずは現制度における「期待する役割」と「人事考課」の昇格に対しての社員の疑問解消に向けた説明と丁寧な運用が必要と言えます。

(3) その事は、ほぼ全ての方が【コミュニケーションは必要】とした回答にも表れているように、日常業務運営も含めて、人事考課される側とする側の、双方向のコミュニケーション不足も否めない事実として関係しているのかも分かりません。

労働組合としては、どの様な制度であれ、社員の「公正・公平」、正当な評価をいかに担保させるのが重要だと考えています。いただいた「声」を会社に求め、社員のモチベーション低下にならないような制度運用を求めて行きます。

4. 組合必要ですが、について

この項目は、労働組合未加入の方のみに回答いただきました。約4割の方が【必要】、残りの約6割の方が【どちらとも】【不必要】となりました。とりわけ【どちらとも言えない】回答の多くの理由が、必要だと思うが、①労働組合の活動が不明確で、加入に対して不安をもっている、②組合費という経済的な負担に応える加入するメリット、等となっています。

①で言えば、労働組合活動に対する宣伝不足もあり、既存の労働組合として大いに反省します。ぜひとも、国労東日本のホームページ (<http://www.e-nru.com>) をご覧いただき、ご理解を頂きたいと思います。また、②で言えば、労働組合の主たる任務は、会社と話し合い(団体交渉)を行う中で、社員の労働条件改善を図ることであり、話し合うテーマ(要求)は社員・組合員の「声」「実態」に基づくものであり、より多くの声が改善につながります。

JESS発足から8年目を迎え、1,200名で出発した社員数も受託拡大と共に、3,400名(出向者含む)まで増えました。皆さんの労働条件も着実に改善されていますが、今回のアンケートに寄せられた意見を見ても、まだまだ途上にあるという事が明らかになりました。

労働組合は企業のリトマス試験紙に例えられますが、健全な会社として持続的に発展させるためにも、健全な労働組合は必要です、皆さんの加入をお待ちしております。今回のアンケートにご協力を頂きました皆様に対するお礼をのべ、コメントにかえます。m(_)_m