



HPはこちら

2025 年度年末手当 JR 労働者の想い ② 全社員一律 3.7 ヶ月を支給するべきだ！

- 基本給は増えているはずなのに、物価が上がってお金がない。会社でやることは増えているし、ボーナスを多くもらえないとやる気が出ない。やるべきことを社員みんなでやってきたのだから、年末手当は一律支給であるべきだ。(上信越)
- 経営側が「当たり前を超えていく」と社員に求めるのであれば、経営側もボーナスに対して当たり前を超えるのが筋である！(関東)
- 毎回、社員は給与にしても賞与にしても手当にしても抑え込まれている。頑張っているのは紛れもなく現場で働く社員だ。会社幹部は現場に来てはいるが、実態は「勇翔 2034」を語るだけの一方通行である。(関東)
- エルダー社員は賃金が低い。年末手当 3.7 ヶ月の支給が必要だ！(上信越)
- 夏季手当の 2.8 ヶ月には多くの社員が愕然として怒りを覚えた。会社の業績は良い。物価高による生活の苦しみや社員と家族の幸せを考えるならば、3.7 ヶ月は出せるはず。むしろ足りないくらいだ！(上信越)
- 入社数年の世代で辞める社員が多い。物価も上がっているし、会社の業績も伸びている。その分、しっかり社員に配分して欲しい。(関東)
- 社員みんなが苦勞しているのだから、区別なく一律に支給するべき。(上信越)
- これだけ兼務や業務融合が増えている中でボーナスが増えなければ、仕事に対するモチベーションが上がらない。(関東)
- 今は年間 6 ヶ月でも足りない。年間 6.5 ヶ月以上は必要だ。物価も毎月様々な物が上がって生活が厳しい。会社の経営状況は好調である。組織再編や「人事・賃金制度」を見直すのであれば、3.7 ヶ月を出してもらいたい。「勇翔 2034」で壮大なことを会社は言っているが、会社のめざすことや社員に求めることは大きいのに、ボーナスが低かったらやる気が起きない。(上信越)
- 来年から「人事・賃金制度」が変わることになれば将来に不安を感じる。業績は好調なのだから出せない理由はない！(上信越)
- 会社が提案している新制度では、区分 6 でも現在の昇給額に届かず基本給が上がらない。社員にとってボーナスがより重要となり、今以上の月数回答が必要になる。(上信越)

第 2 四半期決算は増収増益！通期業績予想を上方修正！ 3.7 ヶ月要求満額を勝ちとろう！