



J R 東日本で働く社員の本音！

Part ①

①社員の生活設計だけを考慮した「ベースアップと夏季手当の同時回答」は納得できますか！？

- 早めに夏季手当の回答を出されても生活設計が**たてられるわけではない**ので、会社の言い分は違うと思う。(関東)
- 夏季手当が早く決まっても、**額が少なければ**意味がない。(上信越)
- 2.8ヶ月の夏季手当で「それに見合った生活をしろ」と**抑えつけられている**感じだ。(東北)
- 賃上げをした一方で、夏季手当は**こっそり目立たず**出している感じがする。同時議論は夏季手当の注目が薄まり、良くない。(上信越)
- 決算が好調なのに、ボーナスが**すでに決まっている**のはおかしい。(関東)
- 早めの回答で**安心感**みたいなものはある。期末決算が加味されていないのは**疑問**だが、業績が急降下する様なことがあった時にはそれ以上下がるという心配がないのではないかと。(上信越)

②2025 年度夏季手当「2.8ヶ月回答」は納得できますか！？

- 2.8ヶ月では少ない！**もっと欲しい**。(上信越)
- 回答が出てからも、ガソリンや米などの物価が上がっている。2.8ヶ月では**足りない**。(関東)
- 2.8ヶ月では欲しいものが**買えない**！(東北)
- 支給額過去最高はごまかしだ。**月数を過去最高に**すべき。(上信越)
- 会社の業績や私たちの頑張りを考えたら、この数字は**到底納得できない**。(関東)

③ボーナスにも反映される「ベースアップで職名による格差の拡大」は納得できますか！？

- 定期昇給で差はついている。**ベースアップは平等**であるべきだ。(関東)
- 定期昇給で差をつけるのは理解できるが、ベースアップにも差をつけるのはどうかと思う。社員の**頑張りに差はない**。(上信越)
- ベースアップで差をつける**必要があるのだろうか**。(関東)
- 一律のベースアップとして**全員が**少しでも上がるように配分してほしい。(上信越)
- 格差は嫌だが、頑張っている管理者や主務がいることも分かるので**一定の理解**はできる(上信越)