

申20号 2017年度

夏季手当 第2回交渉①

- 組合**・決算について、会社の認識はどう受け止めているのか！？
- ・新幹線大規模改修引当金は、見込まれた分であり、それを踏まえての好業績だ！
 - ・株主配当引き上げは、今後も十分支払える見通しがあるから増額しているはずだ。決算でも「利益が次のステップに上がった」と説明している。2年前の株主配当増額時と比べても一株あたりの純利益は向上している。
 - ・営業利益は下げているが、それをカバーするほどの収益の増があった。これは組合員の努力の結晶であると認識しているのか。
 - ・輸送障害やトラブルの対応に、組合員は体を張っている。丁寧に対応しているからこそ、会社の社会的評判を落としていないことを受け止めるべきだ！
 - ・突出感というが、誰がどういう基準で決めているのか曖昧だ。日本の経済を牽引するような気概を持つべきだ！
 - ・賃金の中でも、ベースアップと手当は別々の性質を持ったものだ。手当は業績に対して要求しており、この間の業績は過去最高で、誰がどう見ても見て好業績だ。
 - ・組合員の努力を正当に評価しないと、企業としての魅力が下がる。人員も確保できなくなってしまう。組合員もステークホルダーだ。
 - ・今年度も、ただ社員に努力しろと言っているのか。支払い能力は十分ある！人材倒産しないためにも出せるときに出すべきだ！

- ・決算を評価することは難しい。**会社**
ただ、数字を見ると営業収益は5期連続の増収で過去最高。組合員の努力には感謝したい。
- ・株主配当は、企業防衛の意味でも安定的な株主を集めるためにも必要だ。
 - ・営業収益は5期連続で増だが、営業利益は下げている。株主配当は当期純利益から出すもの。手当（人件費）は費用であり、営業利益を加味するものだ。
 - ・GW輸送含めて、社員の奮闘があって今の収益が確保されていることは確かである。
 - ・企業価値を高めるために人が重要であることは認識一致。最後に判断をするのは「人」。だが、人への投資は、賃金面だけでなく、設備や教育の充実などの方法もある。
 - ・突出感を判断する基準はない。当社に対しての受け止めや考え方は様々ある。景気や他企業の状態は見て行く必要がある。
 - ・賃金改善と手当の性質の違いは認める。だが、人件費は会社としての「費用」であり、コントロールしていく必要がある。
 - ・お客さま、株主、社員、地域など、様々なステークホルダーのバランスを取って、手当を決定していく必要がある。
 - ・今年度、大きな開業はないが増収増益を予想している。
 - ・株主は残ったが、社員がいなくなったのでは経営は成り立たないという認識はある。

支払い能力は十分だ！

満額回答を強く要請！！

申20号 2017年度

夏季手当 第2回交渉②

各部会・系統からの声を会社にぶつける!!

営業

- ・相次ぐ窓口閉鎖や営業時間短縮により、窓口のある駅にお客さまが集中して混雑が激しくなっている。機械化・システム化に現場、お客さまがついて行けていない現状がある。
- ・造られた販売比率向上を理由に窓口を閉鎖しても、サービスの低下にしかならない。
- ・そういったお客さまの声を現場は毎日受けながら、業務を行っている。

運車

- ・毎月毎月2回~3回も休日出勤を担い、本当なら休める自分の時間を犠牲にしてきた。
- ・人件費を削減するために必要な要員を配置しなかったのは会社の責任だ。
- ・社員を蔑ろにすれば、モチベーションが上がるはずもない。効率化よりも人材育成や技術継承、それを支える人に力を注ぐべきだ。

工務

- ・技術技能継承が大きな課題となり、ベテランと若い人たちで互いに不安を覚えつつも技術力を高めるために、直轄作業や教育訓練を定例的に計画し、取り組んできている。
- ・二重安全措置の実施から1年経つが、現場では大変苦勞している。事故を起こさない、起こさせないために議論を積み重ね、安全安定輸送の確保に向けて努力をしている。

きかく

- ・少ない人員で、将来の会社の発展に向けて業務の見直しなど努力している。
- ・列車の安全安定輸送確保のため、異常時対応にも、きかく部門の社員は本来業務を差し置いて現場支援に駆け付け、現場社員とともに奮闘している。

かんい

- ・会社の発展のために様々な施作を遂行し、職場のコミュニケーションを深めながら「人材育成」を図っている。
- ・当社を選択し続けて頂くために、人の命を預かるプロを育てることが使命だ。仕事に対して厳しい姿勢で臨み、第三者に認められるような社員育成が重要だ。

医療

- ・慢性的な人員不足の中で社員の努力と細心の注意によって医療の安全が保たれている。患者の安全と信頼は組合員たちの努力の証である。
- ・院内研修をはじめ、週末や業務終了後に自己負担で各職能団体が主催する勉強会に参加する組合員も多くいる。組合員の努力なくして病院を利用する患者の安全と安心は無い。

建工

- ・一向に減らない超勤の中で日々の安全管理、品質・工程管理、関係者との調整業務等、何一つ昨日と同じ状況や答えのない仕事を、創意工夫と忍耐力を持って行っている。
- ・インハウスエンジニアとして、一人ひとりが責任を持ちプロジェクトの成功に向けて奮闘している結果であり、今後の会社の発展も、その原点は現場で働く組合員の奮闘努力。

青年部

- ・要員不足で、休みの度に職場から電話があり、運休を出さないよう休日出勤しなければならない職場現実だ。車両センターでも運休を出さないよう深徹で何とか運用している。
- ・3.1ヶ月と格差を是正するためのプラス5万円。満額の魅力ある回答を強く要請する。

職場の声を背景に「会社は社員が一番の宝だ」との認識を引き出す!!
言葉だけではなく、組合員の奮闘に見合った満額回答を!!