

## 申15号 2018年度賃金引き上げに関する申し入れ 第2回交渉②

### 各部会から現場の声を伝える！

営業	駅は会社の顔、その駅で働く以上、社長の代理との思いで営業の仲間は頑張っている。嘔吐物や流血の処理、お客様からの苦情などを受けることもある。そうであるにも関わらず、賃金は低いと感じている。採用市場が厳しいのであれば、頑張っているGSを正社員として採用することで当面の確保は出来る。柔軟に考えるべきだ。
運車	震災翌年の2012年から6年連続の増収増益を出しているにも関わらず、社員に対する配分はあまりに低いと言わざるを得ない。内実は利益の多くが内部留保に回り、社員に正しく配分されているとは実感できない。毎年基本給の高い昭和採が毎年3,000人程度退職していく。退職により減少する人件費で十分賄える計算になる。6,000円は極めて妥当な要求。
工務	天候に関係なく、昼夜を通して検査、修繕、工事を行い、また、多客輸送期前の総点検、期間中の警備、台風や雪害など自然災害に対する警備を行い、安全輸送に万全を期している。そして同種事故を起こさない為に、決められたわずかな時間で報告するために、緊急点検を超勤や夜間作業で対応している。「社員が努力した結果」というのなら満額回答を！
かんさ	業務の管理や改善、部下社員の育成、職場の人間関係の構築であり、そのために職場の管理や社員の管理を行うことだと認識している。多くの部会員の組合脱退が続いている事との関係性は無いのかもしれないが、職場は暗く沈んでいる。これが働きやすい職場なのか、これ以上組合員のモチベーションを下げることは出来ない。満額回答を求める。
きかく	企画部門は施策で現れる効果を最大限化していく部署だ。組合員個人の能力もさることながら、職場の雰囲気・会社全体の雰囲気がその効果を押し上げる要因となる。人への配分で何よりも重要なことは、フェアな環境の下で行われることである。透明性が非常に求められる。組織の飛躍とさらなる発展をめざし組合員に報いるためにも、満額を期待する。
医療	東京総合病院では、1月からリンパ外科・血管外科などの、新しい診療科が増えた。また3月には病棟再編成や4月から稼働予定の地域包括ケア病棟の正式稼働に向かって、多くの医療組合員が調整のため日々努力している。組合員に還元することで努力に報い、モチベーションを高めるためにも満額回答を！
建工	中期的な、長期的な経営を支える工事を、関係箇所との協議や調整といった相手のある業務も含め、スケジュールが非常にタイトな中、安全を第一に、少しでも早く、少しでも安価につくるために日々、工夫や努力を惜しまず奮闘している。社員が前向きにならなければ、前向きなJR東日本の将来は描けない。
青年部	運輸では休出の増を少ない要員の中で、営業ではインバウンドの対応、増収のための対応に身を粉にして奮闘している。経験の浅い若手が技術的判断をするため、現場や車両のくせを掴み、悪さ具会を把握しようと技術や技能を身につけている。JR東日本の将来を担っていく若手のモチベーションをさらに上げるためにも魅力ある満額回答を強く要求する。