



申23号 2019年度 **その1** 夏季手当 第2回交渉を行う!

**好調な経営を支えているのは職場の努力の結果だ！
組合員の日々の苦勞・努力を基に満額回答を目指し議論しました！**

組合

異常時・多客期対応について

会社

- ・多客期の早期復旧で若い人は経験が少なく苦勞している。発生した事故について勉強会を行い今後の対策に繋げている。
- ・人にしか出来ない仕事を愚直に進めていくために、判断力の向上に努力している。
- ・企画部門も各種要人警備、リフト・ピク・パリンピックに備えている。根幹には、働いている人の経験や知識がベースにある。
- ・地方はR-加線の集客や活性化に社員が苦勞している。My Project や各種委員会等も通じて、自治体と関係をつくり収益に繋げていく実践をしている。

- ・変革 2027 で仕事を見直し、人手が掛からないCBMなどに取組む。職場での勉強会開催など努力に感謝している。
- ・自動化しても異常時対応は難しい。人間にしか出来ない高度な判断は確実に残る。
- ・異常時や多客対応は、組織力、段取りなどは人の頑張り、能力が発揮される。収益収入を上げて利益を社員に還元したい。
- ・モバイルサービスの利便性を高め、地方に来てもらい、再度利用してもらう。総力戦でどう利用していただくか考えることは重要。

組合

各種施策について

会社

- ・変革 2027 実現に向けた施策から委託費の増加により物件費に影響を及ぼしている。施策を担った費用の増加であり、減要素ではない。逆にプラスに評価する要素である。《運車》乗務員勤務制度の見直しで、拘束時間・乗務キロが増加している。現場の苦勞で施策が成り立っている。睡眠時間の減少、行路の合間の適正な時間が確保できず気持ちが休まらない。《工務》保線・電力の施策では走りながら変えていくと言われている。安全・安定輸送を確保するために、若手が世代交代をしている中でも、職場の中でコストダウンを意識して奮闘している。《かんり》変革 2027 実現に向け、職場の第一線で様々な施策に向かっているのは、管理者である。多くの施策に戸惑うこともある。施策の説明についてもQ&Aしか現場に届かない現状。咀嚼しながら、社員と向き合ってきている。《きかく》変革 2027 達成のため少ない投資で効果を最大限にするための苦勞をしている。与えられた行動目標を実行するだけでは数値の達成は出来ない。多くのイノベーションを生み出していかなければならない。その点も評価していただきたい。

- ・将来に向けての施策。それに伴う出費。前向きな投資で、還元という主張は受け止める。
- ・人は仕事が変わると疲れる、辛いとなるのが普通。働き方も画一的な対応で苦勞していく。仕事の高度化、変化に対応して業績も上げて、最終的には社員還元につなげていきたい。
- ・パートナー会社やグループ会社に人を確保しなければいけない。委託費を上げるとなると、物件費が上がる。会社としても、変化に対応するために労働条件向上は重要なことである。激しい変化の中で行われている。費用面等を述べているが、社員のみならず様々な努力をしているのは認識している。
- ・共通しているのは、世代交代の対応である。年齢の近い部下を管理し、外部環境への対応も取り組まざるを得ない。施策がある中で、スピード感を持って取り組まなければいけない課題と認識した。変化に対応すること、チャレンジすることが会社の未来を切り拓くことになる。既に多くの苦勞、努力をしている。そのことを踏まえて会社として、今夏季手当を判断したい。また会社としては、業績や社会動向等も総合的に判断していきたい。

その2へ続く