



## 申1号 第36回定期大会発言に基づく申し入れに関する団体交渉を行う!②

**3項 支社等企画部門で働く社員の働きがいとモチベーションの向上のため、職名が「課員」の社員については「課員手当」を支給すること。**

### 【組合の主張】

- ・支社に行くと賃金が下がるという声が多くある。
- ・変革 2027 などいろいろな施策が出され社員の負担が拡大していく。企画部門の社員に対して課員手当を支給するべきだ。
- ・業務管理規程に則った決裁を貰い、連絡や現場に対する指示が行われている。課員・主席で変わるものではない。

### 【会社の主張】

- ・手当は職務手当等いろいろあるが、責務が重いものに手当を出すということが基本なので、今回は手当を新設しない。
- ・企画部門の業務の特殊性を一律に評価するかというと、今はそのような考えはない。
- ・課員は幅広く、人数が多いので、手当の性質からするとそうではない。

**認識一致せず!**

**4項 工務職場における仕事量と要員数のアンバランスを解消するため、工事量の削減や調整業務の負担軽減をするなどの具体的な手段・対策を講じること。**

- ・保線や土木などの3Kと言われるところでは採用に非常に苦しんでいる。
- ・IT 等のシステム系に比べて土木や設備を志望する人は減っている。学生の母数も減り、当社を応募する学生も年々減っている。
- ・下級線 PC マクラギ化は他社に比べて行っている。安定性についても、レールボンドの銅テルミット化を上級線区から下級線へ拡大している。電気では地方の線区グレードに合った検討をしている。
- ・監査対応で工事内容をもう一度計算し直す事もしている。手間暇がかかっており、1円まで正しいかどうかより、コンプライアンスに重点を置く方向に変えていきたい。
- ・電気では特区制度を設けて、支社単位で工事などのルールを作り、試行結果がよければ全国展開できる方式を導入した。現場のアイデアを積算業務の簡素化に取りこめるようにしたい。
- ・パートナー会社の負担軽減についても取り組む。しゅん功書類をペーパーレスにしていく。
- ・線路では引継ぎ検査をモニタリング装置に置き換えていく。モニタリング装置が入っていない所は、検査装置のデータを活用している。
- ・電気では、しゅん功時に使う写真の撮影についてルール化して、本来不要な写真を減らすようにしていく。保安打合せ票も、簡素なものであれば電子メールで出来るルールを試行している。
- ・ユーザー件名工事の負担軽減も行う。企画部門で振り分けも行う。急には仕事を出来ないし、危ないことを伝えていく。