



申29号 2022年度夏季手当等に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その2） 2022.6.10

6/7の回答以降多くの声が届く！ 会社に組合員の声を受け止めさせる！！

労働実感・コストダウンについて

生活実感について

多様なチャレンジ、新たな働き方が求められているが、子育てしている方にとっては全然働きやすくない。新たな統括センター化に向けての働き方が変わっている中で、本当に子育てしながらは働きづらい。働き続けたいが、辞めるという選択も出ていることも認識していただきたい。コストダウンでは、例えば、乗務員ならば行路カードやダイヤグラフがタブレットになった一方で、職場の掲示物の印刷物がカラーで印刷されている。紙で貰っていたのが電子化され、使いづらいという意見が出ている。イベントで作成したウレタンマスクを地区全員へ配布や、鉄道開業150周年で名刺を全社員に配布する計画が出ている。我々が一生懸命コストダウンをして、経営改善していく意識の中において納得感がない。コストダウンしたものをしっかり数字に反映していただきたい。

仕事の厳しさ、過酷さの現実を経営者は理解しているのか。子供の貯金を切り崩して生活を始めている。貯金を切り崩している時点で生活に余裕がなくなっている。心にも余裕がない。家族に贅沢をさせてあげられず、家族の幸福もない。いつになったら社員・家族が幸福を実感出来る時が来るのか。最大限の回答だと言われているが、生活実感からしたら少ない。千葉地本で短期間でアンケートを行ったが、85%が不満だという回答だった。この生活をする上での苦しみを受け止めていただきたい。

【会社】生活実感について様々な声を受け止めて、会社として様々検討してきた。

物価上昇に賃金が追い付いてない！

物価上昇に対して賃上げが追い付かず、私生活すらままならない現実になっている。手当が生活給になっていることをもっと受け止めるべきである。

【会社】今回は国際情勢に伴う物価上昇などの現在の社会情勢を特に総合的に勘案して回答している。

【会社】新たな価値創造、コストダウンの積み上げが、大幅な赤字が大幅に改善に至った礎であると認識している。

コロナ特別手当を！！

モチベーションが削がれる！

在宅勤務が増えている中で、在宅勤務に関わる出費が増えている。新型コロナウイルス感染症に対する努力に対して何も報いていないという声がある。特に医療職場において、独自にアンケートを取り組んだ。まずは自分が感染してはいけないプレッシャーの中で、業務中も、私生活も、緊張感を高く持っていて予防に努めている。家庭内感染しないために、子供にアルバイトを辞めてもらって予防に努めている人もいる。家庭内収入が落ちている中で、医療従事者は人材不足が問題化されている。その中でも、新型コロナウイルス感染症特別手当が他の医療機関で出ている。他の会社と比べている現実がある。社員のコロナ禍での努力を評価していただきたい。

【会社】コロナ禍での1人ひとりの尽力をしっかりと受け止めて、厳しい業績や1人ひとりの活躍やチャレンジを踏まえて回答している。

回答以降、会社幹部が職場において夏季手当について述べていた。「2.0ヶ月も考えていたが、2.3ヶ月も出してくれた」「地域の皆さんの目がある」という声や、「株主から赤字を黒字にしると指摘されることが予想される」という発言が言われた。その発言に対して組合員・社員からは「地域の声や株主に対して、社員が我慢しなければならないのか」と受け止めている。「これではモチベーションが削がれる。会社幹部の意見と思えない」という声が出ている。

定期昇給カット分は課題である！

会社側からは、物価上昇は、基本的にベアで加味する要素ということだが、ベアゼロだった。組合員からはベアがゼロだったという意見も多くある。さらに昨年は定期昇給をカットしている。物価上昇を今回加味したと回答書に記載しているが、それならばこの数字は低いという声が多い。組合としても定期昇給カットを課題として認識しているので、求め続けたい。そのような声も根強くあることを受け止めていただきたい。