



申10号 現場第一の姿勢で組合員・社員の努力に報い、モチベーションと生活の維持・向上の実現を求める年末手当に関する緊急再申し入れ その2

POINT 1 要員不足の中、努力してきたからこそ回答に不満の声が出ている

全系統で“要員不足”だ!!この実態を問題として捉えるべきだ!!

- 乗務員職場** 人が足りない／休日出勤で対応／本来の仕事以外にユニット活動などもやっている／明け休みでも職場から電話がきて休まらない／83名中81人しか交番に入れず、月の休出が300件を超える職場もある
- 検修職場** 要員が足りていない中、コストダウン、増収、職場改善活動等、努力して会社の発展に寄与してきた／要員は減るが業務量は変わらない／支社業務が現場にきたことで仕事が増え、その上で会社施策も担っている
- 工務職場** 組織再編含めて要員が足りない／要員が減少している中、1人で何役も仕事をこなしている／労働強化と要員不足、会社の施策を担い赤字にしたのだから、努力した分を返してほしい。私たちは機械じゃない
- 営業職場** 要員ひっ迫の穴埋めをして休みが取れない／要員不足の中、年休も入らず病欠や休職者も出るほど疲弊している／具合が悪いのに無理して出勤する人も出ている／要員不足で担務を回すのが大変

▲組合の主な主張 ▼会社の主な主張

- 今年度で国鉄採用の方が全て退職されるタイミング。JR発足後の全体の流れを見た際に、国鉄採用の方たちがいなくなる中で、会社の状況をみると採用の確保も難しい状況ということでクリアしていく課題ではある。
- 要員に関してJR発足以降で厳しい状況に来ているが、総体として全て要員不足ではない。主張にある通り、厳しい職場もあり、その中で奮闘しているのを否定しない。

全系統の要員不足を問題と認識していないことが問題である!! 職場の実感は「要員不足」だ!!職場現実を明らかにし続け会社の認識を変えていこう!!

POINT 2 支給水準について

コロナ前に戻すことを否定させない!!

何ヶ月をベースに期末手当を支給する考えはないと回答されたが、年間6カ月以上に戻すことをしないと決めているわけではないということを確認したい。

▲組合の主な主張 ▼会社の主な主張

- ベースについて、直近の業績をベースに判断すると回答書に書いた。何ヶ月をベースに判断するという事はない。何かと比較して上下するものでもない。

POINT 3 生活実態について

この回答では物価上昇の心配はなくなる!!

歴史的な物価高は今までにないものである。この回答では物価上昇に追い付かない。これだけ厳しい生活を年末手当で解決できない。

▲組合の主な主張 ▼会社の主な主張

- 生活実感は様々ある。様々な要素を踏まえ、ベースアップの実施や処遇改善等行ってきた。今回の年末手当においても勘案した。引き続き勘案していく。

コロナ前の水準に戻すことを求め続けていく!! 生活向上を合わせ24春闘でも求め続けていく!!