



申7号

2023年度年末手当に関する申し入れ

第2回団体交渉を行う！④

年間6ヶ月以上の期末手当を求めよう！

お客さまのご利用が回復した結果、営業利益が黒字計上することができたと会社は言うが、黒字計上を成し遂げたのは職場における組合員・社員のたゆまぬ努力の結果だ！

インバウンド対応 電車内や駅構内で英語放送の強化など行っている／タブレットの翻訳アプリを活用するなど努力・工夫している／改札・出札ともに、訪日旅客一人にかかる対応時間が非常に長くなるため、他の旅客を待たせることになっている／みどりの窓口を閉鎖しMVでの対応駅が増えているが、海外発行のクレジットカードが非対応な場合が多く案内に苦慮している／NEX 利用の訪日旅客が指定席券所持のため、車掌が車内巡回・車内発売をして収入確保している

営業職場の声 イベントをやるにも要員不足のため、明け番で対応／明け番で12時過ぎまで残るのが常態化。統括センター化して増収活動や各種イベントが支社から移管され、まさに明け番で自分の仕事が始まるという状態／数少ない社員数で奮闘しているが、頑張りにも限界がある／「融合と連携」「社員の成長」と言われて、異動や兼務などが各所で行われているが、要員が足りず勤務が回るように複数担務を担わせているだけではないのか／慣れない業務に対して職場のみんなに迷惑をかけないように努力していることを会社は認識すべきだ

工務職場の声 保線業務では、組織再編に伴いメンテナンスGができた。昼間は現場に出て夕方職場に戻り、パートナー会社との打ち合わせなど、やってもやっても終わらない／工事戦略Gは、保線設備技セの業務を兼務していることから、認定事業者業務や監査業務など以前にも増して企画業務が増加している／電力職場では、電車・電灯・変電が統一化され電力設備技セとして発足したが、実情は分けて業務遂行しなければならない状況だ

医療職場の声 救急外来を再開したことで、入院患者が増えた。看護師の疲労度や負担が多い。育休者も多いため現在員が欠員状態にも関わらず、補充がされずに業務をまわしている。要員不足の中で、奮闘している。

エルダーの組合員の声 現職の社員が出張、研修等が優先され、慢性的な要員不足になり、本体エルダーだけで仕事を回さなければならなく、働き度が増しているだけだ

運車職場の声 社員の活躍フィールドが広がるとあるが、社員は穴埋めに利用されているだけで、本人が成長を感じていない／休日出勤前提で交番を回している。自分の時間がなくなり、疲労困憊でも会社に貢献してきた／要員が足りなく年休すらまともに入らず指導担当が乗務。職場に指導できる人が不在になる状況で、安全確保も現場の組合員・社員の奮闘によるものだ／ジョブローテーション施策の実施にあたっては「公平感」がない。不満がある中でも、会社施策を担っているのが現実／派出の廃止等もあるが業務量が変わらない中で、技術継承と安全レベルの維持・向上に努めて、鉄道事業を支えている／一部車セでは要員が足りず交検が出来ないため、他職場から応援を頂くほどだ

かんり部会の声 人材育成が仕事だが、人材育成の余裕がないほど要員がひっ迫している／統括センター化によって管理者の中には統括センター内の4か所の職場を転々と業務している。要員不足によって乗務員の操配が出来ない場合、勤務作成時に自らを所定行路に充ててまかなっている

きかく部会の声 矢継ぎ早な施策によって、何年たっても施策の過渡期と言う実態だ／駅での兼務で企画業務をするが、窓口の混雑時や異常時においても教育がされていないため手伝えることができない／運転士や車掌、指令を兼務することもあるが、要員の穴埋め的な運用でしかない。

会社 期末手当の考え方は主として短期的な業績を踏まえ、様々な要素を勘案する。本業の力を示す営業利益は1550億円であり、**直近で見えていくと東日本大震災の時と同程度**である。これらの状況も踏まえ、様々な要素を勘案して慎重に検討していく必要がある。