



24
春闘

申15号 2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ
申16号 2024年度夏季手当に関する申し入れ

第2回交渉
継続議論2

労働実感について

【检修職場の声】現場に人が少ない/常に余裕がなく誰か体調不良で休むと検査が回らない/年休もなかなか取れないので精神的にも余裕がない/人が出ていっても代わりの人が来ない。単純に人減らしではないか/組織再編で賃金が変わらず仕事が増えただけ/手当が少なくベースアップが生活に直結している

【きかくやかんりの声】組織再編で仕事量が多くなっている/異動で人が減っているが仕事量は減らない/融合と連携が進み、新たな訓練の実施などが矢継ぎ早に進められている/委員会、融合と連携などで労働密度が高まっている/やることが多く考える余裕がない。

【医療現場の声】過酷な勤務形態のために病棟勤務のなり手が少ない/人手不足のために少ない人数で勤務に当たる日もある。

《組合》過去最高となっている働き度に対し手当がなく賃金には反映しないため、ベアを出すべきだ
《会社》声は受け止める。社員の努力も加味した中で総合的に勘案していく。

物価上昇について

【物価上昇に対する声】冬季の電気代や灯油の高騰が生活費を圧迫/ただでさえ基本給が低く、期末手当まで押し下げられている中で、相次ぐモノの値上げと、生活がどんどん厳しくなるばかりだ/物価上昇に賃金が追いついていない/生活を切り詰めることで必死/一体何のために働いているのかわからない/住宅の入居期間満期で住宅を購入したが、10年前と比べ1000万円以上高騰していた/出費を抑えるために子供の習い事を止める/カットは納得がいけない/いつまで我慢すればいいのか/やりがい飯は食えない

《組合》物価上昇、生活向上分を24春闘の会社回答の判断要素に入れていただきたい。
《会社》物価は経済動向の一つであり、様々な角度から総合的に勘案して決める。

モチベーションについて

【アンケートや青年部総対話の声】業務量に見合った賃金をしっかりと出してください。そうではないからブラック企業と言われているのをわかっていない/働きがいでは子供は育てられません/一人が二役三役やって、賃金が伴わない/業務が逼迫しているのに、賃金が低くて若手が退職していく/この会社の将来性が不安でさらに離職が加速している/やりがいという言葉でモチベーションが上がる情勢ではありません/鉄道会社に入ったのに、鉄道業務は2の次で、企画業務が1番になっている

《組合》90%超える人がモチベーションは賃金と回答。労働条件の最たる賃金で応えていくべき
《会社》受け止める。様々な角度で仕事を通じた成長ややりがいを追及し、離職防止を図る。

■夏季手当について

《組合》組合員・社員が納得できる月数は年間6か月以上だ。本業の力を示す営業利益が対前年279%であれば、満額回答が可能ではないか。

《会社》期末手当は何かをベースに考え議論するものでない。業績の対前年を見れば大きな数字だが、比例して営業利益は戻ってない。本業の力を示す営業利益はまだまだそういう状況ではない。

《組合》アンケートでは、2022年度以降の期末手当回答に満足は1%。不満の声が非常に多い。職場でも納得している人は一人もいない。

《会社》コロナ禍における支給月数に満足していない人もいるということだが、赤字の厳しい中、様々な状況を鑑みて一定程度支給してきた。