



## 申4号 2024年度年末手当に関する申し入れ 第2回団体交渉開催！ その3

**満額回答を強く求めて多くの組合員・社員の声を訴える！**

【工務】特に除草や雑木伐採などが増えたが、ここ数年予算がつかなくなったため、苦情箇所はパートナー会社それ以外は直轄除草を施行している。除草は、他の作業に付帯させて行うことから、当社の作業が後ろ倒しになることもある。除草剤の噴霧器、チェーンソーを持ちながら、ほかの調査や作業をしている苦勞が分かるか／今までにない酷暑期の職場の努力に対して、満額回答すべきだ／組織の再編により、支社で行っていた予算管理含めた業務など、さらに企画業務を現業機関で行うようになった。現場に出たくても業務が輻輳していることから現場要員を確保することができず机上で計画をせざるを得ない。これでは安全・寝室を確保できない／事故・事象が後を絶たない。事故・事象が発生するたびに、職場では事象を共有し、緊急点検・調査を行うことになる。点検項目や指示が二転三転する。職場の総力を駆使し、全数点検した設備を再度調査し直す労力は計り知れず、昼夜問わず、パートナー会社と共に点検・再点検を行い支社・本社に報告し、本来やらなければならない業務をその後になしている現実だ／第1回交渉で「より一層のコストダウンが必要」と言われたが、オペレーションコストの1000億削減の目標が達成見込みとなったこと、要員が減った職場体制の中で、予算がつかないために忙しい業務の合間をぬって除草作業は直轄で行ってきた

【工務】会社回答でより一層のコストダウンが必要と述べられたが、私たちは会社から出されたオペレーションコストの1000億円削減の目標を、苦勞を重ね達成できる見通しをしてきた。この努力が報われずに次の目標が示されたのか！コストダウンで苦勞してきたことを年末手当に反映させるべきだ！

【医療】コロナが感染症として第5類になったが、7月には感染者数が増加。今年の冬はインフルエンザがコロナ前の水準まで戻ると言われており、感染リスクのなか、社員の健康だけではなく、地域医療に貢献をしている／認定看護師などの資格取得の努力を行っているが、合格しても技能手当もない。しかし、資格認定者は後任の教育、水準の高い看護の実践、看護師の相談を受けるなど、通常業務に加えて業務を担っている／インバウンド、コロナ、高齢化などの社会的背景により、現場の労働環境に影響が及んでいるなか、現場では対応に苦慮し、努力し続けている／人手不足により一人の負担も大きくなっている

【青年層】事故や事象が止まらない。要員が足りない中で仕事に追われている。このままでは会社自体が潰れるのではと危機感を持っている／新幹線の列車分離、不正問題など安心して働ける状態にない。安全問題についてもお客さまから指摘を受け対応しているのは社員でありきちんと還元すべき／現場と経営陣の感覚のズレが酷い／賃金だけが社員の満足じゃないという妄言やめて欲しい／離職が多く若手の退職に歯止めがかかっていない／満額回答で職場の奮闘に答えることで働く者が大切にされていると内外に認知され、新規採用の確保もできるのではないか。

【かんり・きかく・指令室】相次ぐ輸送障害や組織再編、数々の矛盾にも「お客さまのため」奮闘してきたが、会社は社員の苦勞に感謝も還元もない。働きがいはズバリお金だと思う。エルダー大量退職で1人の負担が3倍になったと感じている。年間6ヶ月で社員に報いるべきである。会社経営姿勢には全く魅力を感じない。これでどうやって若手に夢や希望を持たせられるのか教えて欲しい／会社の業績が上がれば、誰もが年末手当の回答に期待する。2018年の業績をはるかに超えており、支払えない理由が何なのか理解できない。今後も好調な業績が想定され、組合員・社員は現場でしっかりと努力している。頑張ったと言えるよう、会社は回答期限までしっかりと考え満額回答すべきだ／東京総合指令室では、融合と連携で出身の乗務員区と兼務している社員が多い。乗務員区の乗務は月に2回が基本となっているが、要員がいなかったため1回になることもある。乗務することが指定業務に活かされているのか疑問に感じる／秋田指令には運転適性がない人が異動してくる。運転適性がないと輸送指令はできないので、適性のいない運用と旅客を担当させるが、要員不足でとりあえずその担当に社員を割り当てているような感覚である。指令業務は何でも屋の感覚では仕事はできないと思う。

**会社は職場の努力を受け止めると言いつつ業績を客観的に見ると繰り返す！**