

業務の新聞

第 39 号 平成 31 年 3 月 19 日

2019春闘

私たちは、職場らから「一律 6,000 円の賃金銀引き上げ！」を目指し、「2.24 集会」の創造、全組合員による檄紙の取り組みなど創意工夫したたたかいを展開してきました。

会社は、3/15 に「定期昇給を昇給係数 4 で実施する」「基本給改定を実施し、社員の基本給に対し所定昇給額の 1/6 の額、及び主務職以上および T 等級以上の社員には 100 円を加える」「エルダー、グリーンスタッフの基本賃金に 500 円を加える」を柱にした回答を労働組合に示しました。

本部は、「労働密度が高まり生産性は右肩上がりであるにもかかわらず、労働側に適正な分配がない」「職責に応じたベアの実施による埋めようのない“不合理な格差”が生じた」とし“承服しかねる”と主張し持ち帰り検討する旨を通告しました。

会社説明によれば、基本給改定後は「平均 1,050 円」の改善になるということです。

様々な効率化の実施、会社施策の展開、ダイヤ改正などにより、私たちは今まで以上に「濃い労働密度」のなかで働いています。「きついなー」「大変だー」で終わらせることなく、これからも堂々と私たちの要求を掲げその実現のために歩んでいきましょう！

ダイヤ改正の検証！

地本業務部は、3 月ダイヤ改正の検証を行います。

皆さんの声をもとに各職場の問題点、改善点などを“申し入れ”へとつくり上げ、「より良い職場」「より良い会社」を創造するために協力をお願いします。

本部申15号 交渉報告

3/18、本部申 15 号回答・交渉が行われました。

本部申 15 号は「電気部門の変革 2022（エネルギー管理センターの効率的なメンテナンス体制の確立）」で提案された、川崎発電所における①運転当直体制の見直し②工事発注業務の効率化などに対して、組合員と職場で働く“仲間たち”の声を、本部、本部設備協議会の力を借りて、「本部要求」につくり上げ、会社施策に私たちの声を反映させるべく会社に申し入れたものです。

私たちは、安全・安定した電力の供給を実現し、かつ“働きやすい職場”を目指し、会社との団体交渉に臨みました。

会社回答は、
「機器操作は現行の体制で行う」
「必要な教育は実施する」
「工事発注業務の効率化を行う」
「必要な要員は確保する」というものでした。

特徴的には、「川発の定めている業務マニュアルは素晴らしい」「業務マニュアルに沿った教育を行う」「実機での教育は必要」「異常時対応は検討する」「“歩掛”の登録を進める」「工事積算業務の効率化は確実にを行う」「施策実施に向け前向きに努力する」など組合から提起した内容を改めて確認することが出来ました。

会社施策は、予算執行し設備を整えて実施するわけですから、“中途半端”“絵に描いたモチ”“上意下達”に終わらせるわけにはいきません。

安全・教育・働きやすさ・より良い労働環境などに着目した、職場での意見交換・検証を進めていきます。

皆さんの協力に感謝します。