

業務の新聞

第2号 平成29年 4月15日

“イス”改善しました！

申1号やダイヤ改正提案交渉などで、支社に強く要請してきた「新宿駅埼京ホーム詰所のイス」が、3月30日に交換され破れたモノから改善されました。

仲間たちから、各職場で改善に向け「声」を挙げ、各現場に働き掛けてきた成果だと言えます。

交渉の中で支社経営側からも「必要なものは手配する考え方である」旨の発言もありました、今後の職場環境改善の取り組みにおいても「私たちの活動の基本は職場」を忘れることなくこの経験を活かして行きたいと思います。

ご協力頂いた仲間たちに感謝申し上げます。

管理職手当見直し？！

4／6 経営側から「管理職手当等の見直し」の提案を受けました。

主幹職Aから主務職まで2000円から4000円程度『増額』とし、実施は4/1から、清算は6/23以降という内容です。

経営側は、「～管理職手当等については、職場の諸課題に対応するために重い重責を担い、意欲を持って取り組む主務職及びT等級以上の社員に支給する手当であり～職場の諸課題に対応する主務職及びT等級以上の職責の重さを賃金に反映する必要性が増した～。」としています。

『1000円のベースアップ』を提示する経営側と“同じ口”から話しているのか、“？？”な気持ちを拭い去ることが出来ません。

なぜ管理職手当だけなのか？職場諸課題とは「具体的に」なにか？重い重責を担っているのは管理者等だけか？職責が重いのは管理者等だけか…？「？」は尽きません。

皆さんの率直な声を聞かせてください。30周年を迎えたのは全社員で力です。

思いつくままに

品川～田町間の新駅開業・ホームドアの設置や2020東京オリンピック・パラリンピックに向けた駅舎改良工事なども東京支社内で進められています。

支社経営側に何度か指摘してきた「中央線12両化」については“延期”とマスコミでも報じられています。

残念ながら、前述した施策について支社経営側は「現時点、労働組合に示すものはない」としています。

「労働条件等の変更が無ければ、基本的には労働組合との話は必要ない」と言うのが経営側の基本姿勢なのかと、残念な気持ちになってしまいます。

30周年を迎えることが出来たのは、日々ご利用頂くお客さまとJRの創生にご理解・ご支援いただいた方々の『力』と職場から奮闘している仲間たちそれを支える家族の『力』があったからこそだと考えます。

今日をひとつの契機として、大きく言えば会社の現状・発展、職場では世代交代・技術継承・安全問題などなど多々ある切り口で話をしてみませんか！1発のトップダウンより継続的な職場からのビルトアップで、この会社を発展させましょう！

検証してみよう！

ダイヤ改正から1か月が経過しました。皆さん、職場で何か気がかりなことありませんか？気になることありませんか？

作業ダイヤや行路、要員問題、職場環境、業務委託、グループ会社との連携、指令とのやり取り…。

慣れてしまえばと思いがちで、面倒かもしれませんのが、自分の仕事を見てみましょう！慣れ親しんだ中に“魔モノ”がいるかもしれません。

“まっ好いか”で済ませず仲間たちと話すことから始めましょう!!