



# 2021 年度夏季手当に関する申し入れ 6月4日、第2回団体交渉を行う!

その3

組合：「エリアマネジメント」施策は、申25号を申し入れているので早期開催を求める。また「現業機関における柔軟な働き方の実現について」提案を受けているので、申28号緊急説明申し入れで全容を明らかにしていきたい。

**申25号・28号団体交渉の早期開催を求める!**

会社：「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の提案で示したことは、職名変更に伴う手当等の変更である。キャリア加算の廃止は現時点で考えていない。

組合：**労働条件が低下する施策はするべきでないのが、労働組合の基本的な考え方だ。**

会社：合理性・必要性を見た時、労働条件が下がることは否定できず約束はできない。「変革2027」で労働条件の向上を目指しており、社員・家族の幸福の実現のため労働条件の向上を追求していくことに変わりはない。

**労働条件の向上を目指していくこと!  
キャリア加算の廃止は考えていない!**

**確認!**

**本人の意向を一切考慮しない強制配置転換を行っている  
「新たなジョブローテーション」の廃止を検討するべきだ!**

組合：面談において、社員の希望を聞いているが、本人の意向を一切考慮しない強制配置転換が行われており、社員の成長を阻害する「新たなジョブローテーション」が常態化している。「新たなジョブローテーション」の廃止を検討するべきだ。

会社：会社として、社員一人ひとりの希望と意向を把握して、社員の成長を図っていくことに変わりはない。「新たなジョブローテーション」は今後も進めていく考えである。

組合：東京の一部の経営幹部は「**一部の奴だけ文句を言っている。スイッチを入れたり、マスコンを入れたりだけをしていた奴が新しいことをやることにアレルギー反応を起こしている。運転士が偉いと思っている奴もいる**」と述べている。この発言は、現場の努力を踏みにじるものであり、共感力と一体感が醸成されるものには程遠い。

会社：一方通行ではなく、社員に共感してもらうことが必要だ。色々な業務をして、物事を見ることも必要だ。主張は受け止めていく。

## 組 合

**ヒトを起点にした事業を展開していくためには、人を大切にする職場体制が必要だ。赤字解消のための人件費削減、グループ会社の雇用を奪うことは容認できない!**

**夏季手当「2.7箇月+10万円」、「昇給係数2」の特別昇給を実施する財源は十分にあるはずだ!**

**世代交代の過渡期を迎えている中で「安全」「いのち」を守り「技術継承」を構築していくため、回答指定日で有額の満額回答を求める!**