HPはこちら
東日本ユニオン NEWS
ＪＲ東日本労働組合
発責　情報宣伝部
2024 年 11 月５日 №808

業務量の増加と社員の奮闘に会社は応えよ！

年末手当 Part ⑤

- 社員数が減少し、駅や乗務ユニット共に休日出勤を前提に業務を行っている。企画業務などで社員の業務量は増えているのにボーナスが低い！（関東）
- 入社したとき、ボーナスは３ヶ月以上出たが、その後コロナ禍になった。業務量は増えてもボーナスが下がり実質的に収入はダウンしている。相互運用を担っても手当もなく何もメリットを感じない。（上信越）
- 要員不足で毎月、休日出勤で身体がきつい。兼務など業務量が増加しており「過渡期だから」ということで終わらせてはいけない！社員の努力に応えるボーナスが必要だ！（上信越）
- 社員も徐々にいなくなり、社員１人ひとりの作業量がハンパじゃない。少しでもやる気の出る回答が必要だ！（東北）
- 以前は２人で行っていた仕事を今は１人でやっている。「ボーナスを倍にしろ」とまでは言わないが、その分、賃金やボーナスが増えないのは不満だ。（関東）
- 兼務で運転士が車掌をやると乗務手当が下がる。やっぱり仕事した分はお金で貰えたほうが良い。（関東）
- 他職場の社員と「お客さまのご利用が戻ってきているし、頑張った分をボーナスにしっかり反映して欲しい」と話になった。社員みんながそう思っている！（上信越）
- 職場では「６日出勤」や「３徹」があたり前になっている。明るい未来はなかなか見えない。会社の業績は良いので、せめてボーナスで明るい気持ちになりたい！（上信越）
- 本業の運転士以外の業務をやり、業務量は増える一方なのに手当が少なくなり、生活は苦しくなっている。会社は頑張っている社員に対する誠意を年末手当で返すべきだ！（東北）
- 仕事はやることが増え、責任も増して大変になっている。モチベーションが上がるのはやはり賃金だ。お金を多く貰えないと「働きがい」も無くなる！（関東）
- 統括センター化によって社員１人が何役もこなさなければならない。しかし要員が足りないため、もともとの担務や企画業務ができず、非番で残るしかない。「超勤を減らせ」と言われるが減るわけがない。管理者はその実態を見て見ぬふりをしている。社員の苦労に応える年末手当でなければやっていられない！（上信越）
- 社員１人ひとりの業務量や負担は増えていると思う。夏季手当は抑えられたが、会社は儲かっているのだから、年末手当は昨年以上とかではなく過去最高ぐらい出すべきだ！（上信越）
- 会社の施策は何か成功したのか？成功したのであれば、全部、社員が行ったことである。多くのボーナスが必要だ！（関東）

働き方が大きく変わる中で社員は努力してきた！