



諸手当改善と労働条件向上を求める！



これが職場の声だ！

その③

J R東日本輸送サービス労働組合中央本部はJ R東日本会社に本部申 18 号【すべての仲間の「働きがい」と「豊かさ」を形にするために、諸手当改善をはじめとした総合労働条件の向上を求める申し入れ】を昨年 2024 年 11 月 20 日に提出しました。諸手当改善・総合労働条件向上を実現させるため、職場から現場から本部交渉団を支えていきましょう！

【申し入れ項目】

18. 営業施策に伴う業務執行体制の変更、販売体制の加速度的な変化、多種多様な対応に伴うスキルが求められる接客に対し、「営業接客手当」を新設すること。なお、支給にあたっては月額 6,000 円とし、賃金規程の別表第 17 一般社員の職務手当の支給基準及び支給額表の 6 (1) (2) との併給は行わないこと。

【寄せられた声】

- 収入は今のところ安定しているが、賃金などに還元されておらず新入社員が入ってこない。失望した社員退職による社員不足により業務量はほぼ倍増に近い。残った**社員の奮闘を賃金や手当などで示すべき**。
- 営業関係については複雑な営業制度とえきねっとやモバイル Suica など知識の必要量や経験が必要。それらの**教育も含めて手当が必要**である。
- 労働者を何でもかんでも出来るようにさせて都合のいいように使われている。信号業務をやっているも輸送手当がついていない社員がいることも鑑みて**今の手当の基準やあり方が施策に合っていない**。
- 勉強することにより、MV案内などの出改札で使うスキルは年々できるようになり、委員会活動などもしている。しかし、**努力分が賃金には反映されていない**ので手当で上乗せするべき。
- 営業接客手当は必要であるが、営業手当も窓口が減り、残る箇所に利用者が集中することで、より一層の営業スキルが求められている。等しく享受できる繁忙期手当、さらには繁忙期の中に定期多売期も取り込むべきだと思う。
- 窓口のない駅においても、MV案内にて発券することがあるが、その知識や労力が新たに発生している。これまでと異なる業務量が発生しているため、手当が必要である。
- **「制度はコロコロ変わる」「ちゃんと説明なし」「現場任せ」**の中で、混乱・混雑もしている。なぜ営業手当が無いのか。現状を軽視してるからだろうと。(尚、輸送の当務駅長手当(¥8,000)と駅長代行手当(¥6,000)も現在も分ける根拠は何なのか疑問だ。
- 窓口閉鎖により窓口設置駅における業務量の増加。また業務執行体制の変更は相互運用も含まれるので、営業統括センター、統括センター化における相互運用により自駅だけでなく管内の駅において業務に就くケースが増加している。その駅ごとに特情も異なり、必要な知識、スキルも異なるため**相互運用従事者にとっても大きな負担となっている**ことを鑑みると**手当での新設が必要**である。

19. 営業職等社員の教育に対する手当として「教育手当」を新設すること。なお、支給額については1勤務につき 200 円、2 暦日にまたがる場合には 400 円を支給すること。

【寄せられた声】

- 業務量の増加や複雑化によって教育は複雑になっている。教育を担当する者もただ教えるのではなく、事前に教育内容のチェック等を行い、**見習いに対して責任を持つべき**である。そのような業務スキルの対価として手当での新設を求める。
- 要員不足の中で一人の社員を教育するのは大変。教育する時間がない中で教える側の負担は計り知れない。

今の手当の基準やあり方が施策に合っていない!!
社員の奮闘し努力した分の支給を強く求め!! その④へ