

シリーズ4

スマイルは0円でいいのか？

営業職場の努力が置き去りにされていないか

最前線で奮闘する駅社員が冷遇されているようでは

良質なサービスは生まれない！

制度の最適化に名を借りた手当の削減ではないのか？

会社は今回の見直しのポイントとして「複雑な制度は簡素化し『本来なすべき使命・業務』により注力できる環境の整備」としています。具体的なイメージとして「過去から積み上げてきた制度をさらに最適化」と述べています。

最適化とは最適な状態にすることとなっております。最適な状況を会社に勝手に判断されては、たまったものではありません。

見直しは社員の意見を熟慮すべき

さらに、複雑な制度を簡素化するとしています。特に駅係員手当は、営業関係は10,000円、輸送関係は18,000円また乗務員経験者（乗務員経験4年以上、所定の研修を終了した者）は30,000円とあります。しかも、それぞれ月額となっております。手当をひとくくりでかたづけようとしています。

駅業務は多岐にわたります。担当業務は様々です。そのような業務の中で手当を、月単位でひとくくりにしては業務の実体とはかけ離れてしまいます。

最低業務の内容を熟慮することが必要です。そうでなければ、現行の手当より少なくなる社員も多く発生する事が考えられます。

この差はなに？

乗務員として一定経験を有する者として月額30,000円の手当が設定されています。乗務員から駅移動で苦勞されている社員に報いるは当然です。しかし、従来の駅社員との手当の差が発生します。駅で同じ仕事をしていて、この差はいったいなんなのでしょう。従来から頑張っている駅社員の待遇は報われているのでしょうか。頻繁に更新される営業の制度や、新しい企画商品などの勉強をしています。そのような努力を会社は手当で報いるべきではないのでしょうか。

東海労は見直しに名を借りた手当の削減に反対します！

駅の業務に合った手当を要求します！