



## ～戮力協心～ NO.27

2024年3月13日

発行責任者 池尻 和寛

編集責任者 情 宣 部

### 職場の青年部員の“生の声”を会社経営陣にぶつける！！ **青年部本社要請行動を実施！！**

3月12日（火）13：00より、本部青年部は中央常任委員と各地方の代表者1名ずつ、計15人で本社へ赴き、**青年部本社要請行動**を実施しました。

この要請行動にむけて、全青年部員を対象に『抗議メッセージ』の取り組みを行ない、集まった**858名分**の直筆メッセージを本社人事部に手渡しました。「ここに書かれていることが青年部員の“生の声”である」として、確実に会社経営陣に伝え渡すよう訴えました。要請の趣旨は以下の通りです。

- ・ **「保全職場は業務過多で要員不足」「技術を持った組合員の退職で技術継承できず」**  
全国的に要員不足が深刻であり、通常業務でもひっ迫しているにも関わらず、更に追加で業務を請け負っている状態。低賃金や将来への不安などから、若年者のみならず技術を持った中堅社員までもが退職している。そのため、技術継承がままならず、更に業務が逼迫する悪循環。離職防止の観点からも、ペア12,000円は必須である！
- ・ **「新規採用は定員割れが常態化」「他社と比較され、就労条件で勝てない」**  
支社の採用担当は学校回りをして新採確保に尽力するも、他社の求人票と比較され、賃金や休日数などの就労条件で負けていることから良い返事がもらえていない。現在は就職・転職サイトなどで簡単に求人票を比較することができ、働き方を個人が決めることができる時代である。ペアによる基本給アップもそうだが、休日数や諸手当といった就労条件も併せて良くしていかないと「選択される企業」にはならない！
- ・ **「改良工事をして20fは対応せず」「乗務講習始まっているのに女性用設備なし」**  
物流の2024年問題解消にむけて輸送力を増強したいにも関わらず、数年前に改修工事したコンテナホームは12fしか対応していない。また、設備が整っていないにも関わらず、女性運転士見習いの乗務講習が始まったり、もう既に女性運転士が乗務で乗り入れていたりする職場がある。要員問題もそうだが、対応が後手後手で場当たりすぎる！先を見越した設備投資を行なうべきだ！
- ・ **「育休ありきの要員配置を！」「会社が能動的に組合員のライフプランを把握すべき」**  
職場の要員需給が限界であるため、育休取得希望者自らが身を引いてしまっている。また、評価制度の導入で社員間の競争をあおっている結果、人間関係が崩れて育休取得を阻んでいる。会社は、組合員との普段の会話から能動的にその人の将来像を把握し、その人が育休を取得しやすくなるように前もって要員確保を行なうべきだ！
- ・ **「燃料費節約のために暖房つけずに布団へ」「車通勤の手当も足りない場合がある」**  
燃料価格の高騰により、現行の寒冷地手当では補いきれず、家計を圧迫している。特に地方の寒冷地では、灯油代に加えてガソリン代もかかってくる。車の通勤手当も、燃費やガソリン価格によっては補いきれない場合もある。こうした諸手当の改善も完全実施されたい！

**経営陣が耳を傾けるべきは、職場の最前線で働く青年部員の声である！**  
これ以上の「やりがい搾取」を食い止めるためにも、**ペア12,000円の定額回答を強く求める！！**