

昇給・期末手当の不当な一部カットはやめよ！ 出向先の労働条件改善について J R 東海が責任を持て！

第 5 回 2 0 0 5 年度協約改定交渉

本部は、9月7日「第5回協約改定交渉」をおこないました。今回の交渉では 項目「定期昇給・期末手当の不当な一部カット」 項目「60才以降の再雇用を希望する社員全員の再雇用確保と出向条件改善について」「その他職場諸要求について1・2項」について議論しました。しかし、会社はこれまでの主張を繰り返すだけで私たち J R 東海労の主張を受け入れようとはしませんでした。

主な議論は以下のとおりです。

定期昇給・期末手当の不当な一部カットはやめろ！

組合：組合員の多くがカットされている。恣意的にカットしているのではないか。

会社：そのようなことはない。公平、公正におこなっている。

組合：組合員が多くカットされていることに対して、会社はどのように考えているのか。

会社：貴側の組合員のカット者が多いかどうかについては議論するつもりはない。決められている事をやれていないからカットされているのであり残念である。

組合：賃金規程によりカットしていると言うが基準について明らかにしていない。裁判において初めて基準について「注意、指導が10回以上」と会社は明らかにした。なぜ、この場で基準を明らかにしないのか。

会社：明らかにする考えはない。賃金規程において会社が責任を持っておこなっている。

組合：「注意、指導が10回以上」以外に基準があるのなら明らかにすべきである。

会社：ケースバイケースであり明らかにする考えはない。

組合：組合員が職場で管理者にカット理由を聞きにいても総合的判断としか言わない。無責任である。

会社：カットされた本人が一番良くわかっているはずである。

組合：わからないから納得できずに苦情処理をおこなうのである。本人に説明すべきである。

会社：総合的に判断したことである。個別具体的に説明する考えはない。

組合：不当なカットについて、第三者機関を活用しなければならないことは残念である。健全な労使関係をつくる考えはないのか。

会社：第三者機関を活用するかどうかは貴側の自由である。

組合：不当なカットをするからである。昇給、期末手当の不当な一部カットはやめること。

60才以降の再雇用を希望する全社員を再雇用せよ！

組合：「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正された。会社の考え方を明らかにせよ。

会社：他社の動向、会社の要員需給等を考えながら、フレームについて検討していく。

組合：来年4月1日以降、定年退職年齢の引き上げを考えているのか。

会社：現在検討中であり成案が出次第明らかにしていく。

組合：定年退職年齢を65才に引き上げた場合でも現行の在職条件を下回らないこと。また、54才原則出向を廃止すること。

会社：制度があるのだから制度に則りおこなっていく。

組合：制度を変える話をしているのである。社会情勢、法律などに踏まえ54才原則出向を廃止すること。また、再雇用を希望した全社員を再雇用すること。

会社：全員再雇用するとはなっていない。

組合：専任社員について知識、技能を持っているベテラン社員をもっと起用すべきである。

会社：貴側の考えはわかるが現行でも起用している。

組合：会社は専任社員について千人規模にしていくと明らかにしているにもかかわらず、現在150人程度である。少なすぎる。

会社：必ず千人にするとはいっていない。

組合：希望する社員については専任社員とすること。

出向先の労働条件改善は会社が責任をもつこと！

組合：出向先の労働条件の改善は労使で協議し会社が責任を持って改善すべきである。

会社：出向先の労働条件については基本的に出向会社が決めることであり、労働条件など問題があれば人材開発室を活用してもらいたい。

組合：出向しているのはJR東海社員である。年休など改善されない部分が多くある。会社として出向先会社に改善を申し入れるべきである。

会社：出向先会社においても波動、要員などの問題があり、そのことについてJR東海として介入はできない。

組合：労働条件の悪い会社を出向先としないなどの対策はできる。

会社：年休だけを見れば年休取得率は高水準である

組合：人材開発室で解決しない問題の場合、労使で協議し解決すべきである。

会社：出向先会社の労働条件について労使で協議するのはなじまないと考える。

組合：組合員が出向先で苦勞している状態を労働組合として黙認できない。会社が責任を持って出向先会社の労働条件を改善すること。

予備勤務者の行路指定を前月の25日とすること！

組合：在来線では予備勤務者についても前月の25日に指定している。なぜ、新幹線ではできないのか。

会社：臨時列車や月の途中で長期に休む場合などを考えると前月の25日に指定することはできない。

組合：特休、公休についても前月の25日ならないと発表されない。社員の生活設計などを考慮するなら前月の10日発表すべきである。

会社：社員の生活設計もわかるが予備の性格上、勤務操配などを考慮すれば25日に発表せざるおえない。

組合：新幹線の場合2カ月に一回は予備になる。前月10日には休みだけでも発表すべきである。

検修作業の標準化は廃止すること！

組合：標準化というのが各職場で統一されているのか。

会社：統一されているとの認識である。

組合：手順や、喚呼などの違いがある。

会社：多少の違いはあっても作業の品質向上という思想においては統一されている。

組合：たとえば、ボルトの点検をする場合、標準化では右回りから点検することになっているが左回りで点検した場合すぐに管理者が指摘するなどそこまで画一的にする必要はない。

会社：決められたとおりに作業してもらうことで点検忘れなどを防止できる。

組合：作業の実態として不要な喚呼、手順がある。

会社：会社として安全につながると考えて設定した事である。

組合：現場の実態に合わすべきである。また、管理者が毎回、監視に付く必要はない。

会社：管理者として作業を監視するのは当たり前である。

組合：作業の邪魔になる。監視することをやめること。

以 上

会社は、「昇給・期末手当の一部カット」「再雇用、出向先会社の労働条件改善」などについて誠意ある回答を示していません。会社の不誠実な姿勢を許さず交渉を進めていきます。