

**安全に対する認識をあらためよ！
新人事・賃金制度の実施を撤回せよ！
好調な業績をベア・夏季手当に反映せよ！
休日出勤をただちに解消せよ！**

《経営協議会開催》

3月30日、本部・本社間で「平成18年度運営方針」に関する経営協議会を開催しました。会社から11項目の運営方針と、18年度の重点実施と関連設備投資について別紙のとおり説明がありました。続いて組合側から現時点における諸課題、諸問題について解決するよう強く主張しました。

【伊藤委員長発言】

1. 安全・安定輸送に投資額が増えていることは評価できる。しかし、J R 東海道線惣作踏切における「こしょう」表示により女性をはねられて死亡するという事故、在来線における制限速度標識の誤表示、現車訓練をおこなわず発生した御殿場線のポイント割り出し事故などをみれば会社としての対応がきわめて遅い。また、車掌の駅への配転など責任追及の姿勢は認められない。
2. 新人事・賃金制度への移行方が示されたが難解であり平易にすべきである。また、現行の賃金水準を下回ることに関しては反対である。今後、議論を十分におこなうためにも7月実施を撤回すべきである。
3. 好調な業績にもかかわらずベアゼロである。600円においても7月実施の新制度とセットである。夏季手当についても不十分である。好調な業績を担ってきたのは社員であり還元すべきである。
4. 一方的な休日出勤に対しての争議は集約したが4月においても発生している。ゼロとなる見通しを明らかにすること。

伊藤委員長の発言に対する河原崎勤務課長の答弁

1. 申し入れを受けているのでその場で議論すべきであるが、会社としてＪＲ東日本の事故を教訓としつつ事故以前からステッカーを貼るなど事故防止に取り組んできた。
2. 移行方の提案が難解であるというが在職、退職条件を抜本的な改正であるので提案内容となる。７月実施にむけて十分な議論をしてもらいたい。
3. ベアゼロではあるが新制度移行時に一律６００円を上乗せするということであり賃金改善として回答した。
4. 休日出勤についてはこの間議論してきた。会社として解消に向け施策を講じてきたが、なお解消できない場合には休日出勤してもらうこととなる。見通しについては将来の輸送動向を確定することは難しいことから期日を特定することはできない。

以 上

短時間であり十分な議論ができませんでしたが、会社の不誠実な対応が明らかになりました。したがって意見・要望を本部までお願いします。