

## 要求27項目に会社回答 現場で汗して働く社員の声に全く応えない 協約改訂第2回団体交渉開催

本部は8月29日、2008年度協約改訂に向け第2回団体交渉を行いました。会社から要求に対する回答を受けました。回答は社員の思いに全く応えない内容に終始しました。今後の団体交渉で要求の前進を勝ち取っていくために奮闘します。回答は以下の通りです。(抜粋)

- **加藤誠二さんの懲戒解雇を撤回し早期に職場復帰させること！**  
本事案については、労働協約の規定に従って苦情処理会議を開催して、議論を尽くしておりこの場では議論しない。
- **リニア中央新幹線の具体的計画について労働組合と協議せよ！**  
経営協議会等の開催については、今後とも労働協約の規定に則り適切に対応していく。
- **「再教育」と称した見せしめ的な日勤教育は廃止せよ！（概要）**  
「再教育」制度は、当該乗務員に対して再発防止の観点から必要な知識技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施している。必要な教育を実施した結果、知識技能が一定レベル以上に習得できたか否かを試験形式をとって確認することは必要なことであり撤廃する考えはない。
- **年間20日の年休取得ができる適正要員を配置せよ！**  
業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って配置しているところである。
- **盛夏時の乗務員のネクタイ・上着は廃止せよ！（概要）**  
制服は、お客様に対して企業イメージの確立を図り、社員の連帯感と作業の安全性効率性を高めることを目的とし、洗練された快適なサービスを提供する当社にふさわしい制服を定めており、社員のみならずお客様からも好評を頂いている。現時点で変更する考えはない。
- **退職手当は等級経過・勤続年数を加味したポイントにせよ！（概要）**  
ポイント制退職手当制度は、等級に応じたポイントを累積し単価を乗じて退職手当を支払う制度であり、社員の頑張りが反映される制度である。等級経過年数や勤続年数を加味する考えはない。
- **専任社員の雇用条件・労働条件を改善せよ！（概要）**
  - ・基本給は、職責に応じて設定しており合理的なものであると考えている。
  - ・雇用は、社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており高齢者を理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない。
  - ・専任社員に対し通勤区間以外の職務乗車証を交付する考えはない。

以上