

2019年度基本協約・協定改訂交渉の集約にあたって

本部は、9月27日17時をもって2019年度協約・協定改訂交渉を集約し、労使関係部分だけの労働協約を締結しました。依然として問題が多い「新しい人事・賃金制度等の見直し」や、「運輸所の年次有給休暇の請求手続きの変更」を妥結しないことから、会社が労働条件に関する協約・協定の締結を拒んだからです。

本部は8月8日、組合員の切実な声である190項目の要求を提出しました。そして、8月20日の第1回団体交渉から9月13日の会社回答である第8回団体交渉まで開催し、少しでも現状を変えるべく職場の問題点や、未来ある若者達の「新しい人事・賃金制度等」の見直しについて、粘り強く主張してきました。しかし、会社の回答は、年次有給休暇の請求手続きの変更をはじめ11項目が示されましたが組合の要求とは大きくかけ離れた内容であり、全く誠意がないものでした。「新しい人事・賃金制度等」の見直しについても、組合の改善案を全く受け入れようとしませんでした。

本部は9月17日に、2019年度基本協約・協定改訂の再申し入れを行い、9月19日に第9回団体交渉を開催しました。

第9回団体交渉では、会社が回答した年次有給休暇の請求手続きの変更について「なぜ運輸所だけ年休申し込みを15日までにするのか」と追及しました。会社は、「予備月の行路と年休をできる限り発表するため（もう5日間）必要」とし、また「一定数は空欄のまま発表する」ことを明らかにしました。なんと、在来線職場や一部の運輸所では25日までにできていることが、「5日間猶予を延ばさないといけない」というのです。社員の健康や生活に関わる大事な勤務を、しっかり確定する姿勢が会社にはないのです。勤務が確定しないことで社員には大きな負担がかかり、家族の犠牲と合わせて、この会社は成り立っていると言わざるを得ません。

また、新たな新幹線定期券による通勤は通勤手当が高額になり、標準報酬額が上がることで社会保険料等の増加、高齢者雇用継続給付金や各自治体が交付する児童手当等が受け取れない、公営住宅などに住んでいる社員は家賃の上昇や収入制限で退去を求められる可能性があります。更に、新しい人事・賃金制度等の見直しで賃金が上がるとしながら、実際は減収となり、生活が苦しくなる等の問題があるので、再申し入れをしましたが、会社は一切改善をしない考えを示し、全てに於いて対立しました。

本部は、会社が労働条件部分の協約を締結しないことに抗議をしつつ、今次交渉を集約しました。しかし、今後もこだわりを持って職場の声を主張し続けます。

最後に、今次交渉に対する全組合員の皆さんからの支援・激励に対して心から感謝申し上げます、交渉集約に当たっての見解とします。

2019年9月27日
J R 東海労働組合中央本部