

会社のいように使われている、今の待遇で満足？

労働条件は交渉で勝ちとる以外改善は無い

JR東海労本部は、要求事項198項目をかかげて、8月17日に第1回の団交を行い、これまでに5回の交渉を重ねてきています。

主な内容は

- ・東海道本線の無人駅計画、新幹線車掌の業務見直し撤回
- ・年休の失効問題
- ・労働時間に関する問題
- ・一方的な休日労働をやめ、適正な要員を配置させること
- ・昇進制度について
- ・定期昇給の基準昇給額制度の撤廃
- ・出向社員、専任社員の労働条件について、および専任Vの廃止など

この他、車両の検査周期延伸、大津波対策、リニア中央新幹線建設中止など安全や経営を揺るがせ兼ねない内容についても交渉を重ねています。

協約の内容を決めるのは労使の団体交渉

従業員の意見を元に、会社が定めたルール 「就業規則」

会社と労働組合の交渉のを経て決められた労使間の約束 「労働協約」

会社が遵守しなければいけない規則の一番は労働基準法などの法律です。その次に重要なのが労働協約なのです。つまり就業規則より私たち働く者の要求を反映されたものがより強制力があるのです。しかし、現実には昇進や昇給などが会社の思い通りの協約になっています。それはJR東海ユニオンの労使協調路線の結果でもあります。私たちが切望する要求を実現するためには団体交渉をしっかりと行われなければなりません。しかし、これまで会社は誠意ある回答を行っていません。

今後も粘り強く組合員、社員のための協約に向け私たちは奮闘します。そして私たち働く者の為になる情報をシリーズ化します。ともに頑張りましょう！

協約・協定交渉こそ労働組合の真価が問われる！