

2010年度協約協定最終回答に対して再申し入れ!

J R 東海 労 は、8月19日の第1回団体交渉を皮切りに9月16日まで2010年度協約改訂交渉を7回開催してきました。会社は、9月16日の回答をもって今次協約協定交渉を収束させようとしています。

しかし、私たちは十分な議論を尽くしたとは認識していません。とりわけ、現場から発せられた要求に会社が誠実に応えていません。

したがって、本部は以下の内容で再申し入れをしました。

【J R 東海 労 の 際 申 し 入 れ の 内 容】

1. 労使関係について

- (1) 基本協約の締結について、会社は、組合と締結できない条件は現時点ではないとの認識が明らかにされたが、組合が締結の意思を示したときは、これまでのような条件など付けることなく基本協約を締結すること。
- (2) 健全な労使関係の構築と主張するのであれば、早急に本部事務所、新幹線地本事務所、三重地区事務所の便宜供与をすること。尚、申第4号を申し入れているので、早急に協議を行うこと。
- (3) 組合からの申し入れについては、窓口折衝のみで終わらせ形骸化することなく、団体交渉、経営協議会、業務委員会を開催し労使の真摯な協議の場を設けること。

2. 労働条件について

- (1) 年休の年間20日の付与、休日出勤の解消、自己の時間に依らない充実した教育の実施が出来ないことは、適正要員が配置されていないからである。したがってそれらの問題を解消するために、適正要員を配置すること。
- (2) 勤労意欲をなくす定期昇給の通減はやめること。

3. 運輸系統の社員運用について

駅、車掌、運転士の仕事を担うことによって、業務の知識が深まることについてはやぶさかではないが、しかし、そのことによって生活設計が崩れ、仕事への意欲が失せ、退職している社員もいる。したがって社員運用については、本人の希望を何よりも尊重すること。

4. 60才以上の再雇用について

高齢化社会において60歳以上の雇用は重要な課題である。すでに専任社員として再雇用制度が実施されているが、雇用条件が設けられる等時代に逆行する運用となっており、希望する全ての社員の雇用を確保し、雇用条件については撤廃すること。

尚、社会的な状況などを考え定年制の延長等について制度化する考えがあるのか現時点の考えを明らかにすること。

要求を貫徹するために職場からの闘いを強化しよう!!