

年休の取れる要員確保を 一方的な休日出勤を止めること 協約・協定改訂交渉

組合員のみなさん！

本部は、働きやすい職場にするために団体交渉を精力的に行っています。しかし会社は、職場の切実な改善要求に対して「現時点において改善の考えはない」と、回答しています。

わたしたちが求めていることは、我がままでもなないし、実現不可能なことでもありません。例えば、年休の取得状況の平均について会社の回答はこうです。

我が社は、「17日を超えている」「付与は19.3日位となる」、世間では「年間取得が9日だと聞いている」、と。

この数字がどの程度信用できるのかは定かではありません。データを示すわけでもなく、会社の統計を鵜呑みにするわけにはいきません。実際、職場では年度初めに40日からスタートしている所員が多くいます。「40日」ということは既に前々年度の年休を消化しきれていないことを意味しています。その「40日」の内の「19.3日位」を付与しているといわれても納得できません。完全付与されていないのに、「世間」より多いから良いというのでしょうか。

また、休日出勤はいつになったら解消で来るのか、についてはこう言っています。

「いつ終わる、とは言えない」「(休日出勤を)打診する考えはない。お願いすることではない」「(対策として)新人社員を増やすとか、車掌養成をするとかの方法はある」、と。

J R 東海の09年度の採用計画は08年度よりも「140人増」の予定となっています。全社で140人増、しかも、95人の大卒プロフェッショナル職増となっています。これでは、休日出勤の解消など出来るわけがありません。(ちなみに、J R 東日本は1700人、J R 西日本は1000人で、08年度と同程度となっています)

組合員のみなさん！

我慢をしていたら身体を壊してしまいます。身体を壊す前に、ユニオン・国労組合員にも自信を持って訴えましょう。年休と特休を完全取得できるよう、共に声を出そう！ と。