

会社は「年休取得」「休日出勤」などの問題を解決せよ！

労働協約・協定改訂交渉再申し入れ

9月17日、労働協約・協定改訂について会社から回答がありました。しかし、その回答は私たちの要求の声を無視したものであり、特に「年休取得」や「休日出勤」などの深刻な問題については何ら解決されていません。私たちはこの問題について交渉の中で、年休の申込数や取得数、年休の失効数など、具体的なデータの開示を求めてきましたが会社はそれにすら応えようとしませんでした。

会社は管理者の等級を改善するよりも、現場で汗して働く社員の要求に応えるべきです。

本日、本部は「2009年度労働協約・協定改訂に関する再申し入れ」を行い、切実な要求の解決に向け、さらに闘います。

誠実に交渉するどころか、具体的な応えもしていませんよ？

<p>JR東海労第12号 2009年9月18日</p> <p>東海旅客鉄道株式会社 代表取締役社長 松本 正之 殿</p> <p>JR東海労働組合 中央執行委員長 鈴木 高樹</p> <p>2009年度労働協約・協定改訂に関する再申し入れ</p> <p>2009年度協約改訂交渉は、8月20日の第1回団体交渉を皮切りに計6回開催してきた。JR東海労は、職場からの切実な組合員の声を要求としてつくりあげ、その解決のために精力的に交渉を行ってきた。</p> <p>しかし、102項目に渡る要求からすると十分な議論を尽くしたとは言えない。特に職場で最も深刻な問題となっている年休取得と休日出勤の問題が、解決の糸口さえ見えないまま取り残された結果になった。会社は組合からの年休の申し込み数やそれに対する取得数、年休の失効数といったデータの開示要求に応えていない。したがって、改めて下記の通り申し入れるので、誠意を持って回答すること。</p> <p>記</p> <p>1. 基本協約の締結に関しては、第3回団体交渉において、①新人事・賃金制度の根幹である主任レポート提出拒否、形骸化させるような運動をしていないことを明言すること。②主任レポートの提出拒否や主任レポートを形骸化させることは少なくとも協約締結中は行わないこと。③これを議事録として残すことの3点を締結する条件とし、あたかも締結しないのはJR東海労の責任であるかのような主張を繰り返している。</p> <p>しかし、会社のいう締結条件は、「運動をしないことを明言すること」という主張にあらわれているように、明らかに労働組合の活動に対する介入であり、不当労働行為である。また現在、主任レポート提出拒否や形骸化させるような運動をしている事実があれば、具体的に明らかにすること。</p> <p>2. 年休について</p> <p>(1) 第4回団体交渉において、年休取得日数について「16日台の数字」と回答したが、その計算における正確な日数を明らかにすること。</p> <p>(2) 2006年度、2007年度及び2008年度の年休申込数及び取得数を各系統別に明らかにすること。また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。</p>	<p>(3) 2006年度、2007年度及び2008年度の年休を失効した社員数及び失効数を各系統別に明らかにすること。また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。</p> <p>(4) 第4回団体交渉において、時季変更について「これまで一旦、本人に返してきた」と回答しているが、具体的にどの様に「返して」いるのか明らかにすること。また、系統別にそのやり方に違いがあるのか明らかにすること。</p> <p>(5) 時季変更を行った場合、その年休を会社が時季指定をするよう求めたのに対して「意見は聞いておく」との回答であったが、この「意見は聞いておく」とは具体的にどの様に理解すればいいのか明らかにすること。</p> <p>3. 保存休暇について</p> <p>(1) 2009年度初における取得者数及び日数を各系統別に明らかにすること。また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。</p> <p>(2) 保存休暇の累積数を拡大し、付与条件を撤廃すること。</p> <p>4. 休日出勤について、2004年1月から2009年8月までの各月の休日出勤者数を新幹線の運輸所別に明らかにすること。</p> <p>5. 生理休暇について、「基準人員として年度の計画に入っている」と回答しているが、2009年8月1日現在における系統別な男女比を明らかにすること。</p> <p>6. 第5回団体交渉において、駅運営の異動にについて、異動させるなら会社を退職するという社員に対して「退職を止めない」と回答しているが、本当に何らの配慮もしないというのでいいのか明らかにすること。</p> <p>以上</p>
--	--