

2011年度協約・協定改訂第6回団体交渉 労働条件、60歳定年制、専任社員の 雇用・労働条件、安全確立について議論！ 出向先会社の問題は労使協議を行え！SAS検査・治療・器具費用は会社負担とすること！ 60歳定年制を見直し年金支給年齢まで完全雇用せよ！専任社員の雇用条件を撤廃せよ！

9月12日、本部は2011年度協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。今回は、出向先会社での問題解決に向けた労使協議、SAS、職場諸要求などの労働条件についてと、60歳定年制、専任社員の雇用条件・労働条件、安全確立の82項目について会社と議論を行いました。今回で議論は終了し最終回答となります。

主な議論内容は以下の通りです。（◇組合主張 ◆会社主張）

- ◇賃金の計算ミス等、出向先会社での問題解決に向け労使協議を開催すること。
- ◆会社が責任を持って対応する。協議を行っても変わらない。
- ◇SAS検査、治療、器具の費用は会社負担とし、検査時間は勤務時間とすること。
- ◆検査費用は一回目の効果確認まで負担しているが、検査は労働時間ではない。治療、器具の費用は自己負担である。
- ◇厚生年金の比例報酬部分の支給開始年齢が2013年より引き上げられるため、60歳定年制を見直し、支給年齢まで完全雇用すること。
- ◆不断に検討しているが、現時点で考えていることはまだ示せない。
- ◇ボーナスカット5回以上などを受けた者を、専任社員として雇用しないとする条件を撤廃せよ。また東海労を狙った添乗や恣意的なボーナスカットを止めること。
- ◆撤廃しない。添乗は公平公正に行っている。恣意的なカットは行っていない。
- ◇自習ばかりの教育ならざる「再教育」や、運転中の試問は止めること。
- ◆再教育を廃止する考えはない。試問と喚呼が重なった場合は喚呼を優先する。
- ◇酒気帯びの判断は管理者が行うと言うが主観的だ。客観的に検知器で行うこと。
- ◆管理者が責任を持って行う。管理者によって判断が変わらないよう指導している。
- ◇ATS-P Tで速度超過の場合は、非常ではなく常用ブレーキとすること。
- ◆変える考えはない。速度超過は異常事態だ。止めるため非常ブレーキをかける。

会社は、私たちの要求に対して傲慢な態度に終始しました。特に60歳定年制や専任社員制度は、60歳以降の生活に大きく影響します。私たちはこのような会社の姿勢を許さず、さらに奮闘します。