ＪＲ東海労ニュース

№1728
2012年8月16日
ＪＲ東海労働組合

2012年度協約・協定改訂第１回団体交渉

社員の切実な要求をかちとろう！

本部は８月16日、団体交渉を開催し、2012年度基本協約・協定改訂交渉に臨む姿勢を明らかにしました。これに対し会社は交渉に臨む基本姿勢として、日本景気を下押しするリスク、電力供給の制約、円高の長期化などＪＲ東海の経営を取り巻く厳しい状況と、ＪＲ東海の労働条件については「世間レベルとの比較で相当高い水準」と認識を明らかにしました。詳しくは『業務速報№８１５』を参照して下さい。

ＪＲ東海労主張（要旨）

昨年３月11日に発生した東日本大震災と福島第一原子力発電所の爆発事故により日本の経済は低迷を余儀なくされた。しかし、日本の経済は円高や電力不足への懸念があるものの、震災復興需要等を背景に回復傾向にあるとされ、経済の上昇が見込まれている。

ＪＲ東海の平成24年度第１四半期決算では、純利益が前年同期比66％増の614億円となり過去最高を更新した。昨年の東日本大震災による大幅な減収から、ここまで利益を上げてきたのは社員の努力によることは言うまでもない。会社は社員の努力に対してしっかりと応えるべきである。

さて、今年度の基本協約改訂交渉を行うにあたりＪＲ東海労は、①一方的休日出勤解消、年休完全取得 ②60歳定年見直し、60歳以降の雇用・労働条件確立 ③出向先の労働条件改善 ④労使関係、基本協約・協定の改善 ⑤人事賃金制度、運輸系統の社員運用等の改善 ⑥職場諸要求を柱に、組合員の切実な要求を掲げ、その解決のために基本協約・協定の改訂に向けた交渉に臨む決意である。

職場では、一方的な休日出勤が解消するどころか、会社をして「ゼロにならない」と発言する等、解消に向けた姿勢は全く見えていない。又、年休が取得できずに失効する社員が続出している。これらの問題は会社が適正な要員を配置せず、社員の休日を取り上げ働かせていることに他ならない。又、60歳以降の雇用問題は高齢者の生活に直結する問題である。８月１日、衆議院厚生労働委員会で高年齢者雇用安定法改正案が可決された。この法案は、労働者が希望すれば65歳までの雇用を企業に義務づけるというものである。会社はこの高齢法の改正を待つことなく、直ちに65歳までの雇用確保を行うべきである。

この他にも職場には問題が山積している。これまでの回答があまりにも不誠実であることは言うまでもないが、基本協約をはじめ、職場環境が改善されないことにＪＲ東海労組合員のみならず、多くの社員が不満を感じているのである。従って、将来にわたって安全で安心して働ける労働条件と職場環境を整えるために、今こそ真摯に労働組合の意見を聞き、不満の解消、現状の改善を前提とした議論をすべきである。