

JR東海の礎をつくれた諸先輩が 安心して働ける職場環境をつくらう！

JR東海労は8月8日、2012年度基本協約・協定に関する申し入れ（申第8号）を会社に提出しました。出向・専任社員に関しては、出向先の労働条件の改善、専任社員の基本給を一律20万円、労働条件は賃金と年齢を考慮したものとするなど、15項目の要求を掲げました。

現在、出向または専任社員としてがんばっている諸先輩は、今日のJR東海の礎をつくってこられた方々です。しかし、出向先やJR東海の労働条件、職場環境は、その労苦に応えるものにはなっていません。

出向先会社の問題は、JR東海労使で協議すること！

出向社員の休日数、労働時間は出向先企業の労働条件に基づいて、設定されています。そのため、休日が少なかったり、夜勤が連続する勤務形態になっているなど、厳しい労働条件の下に置かれています。また、この間JR東海労が再三再四注意を喚起してきたにもかかわらず、何度も賃金ミス（賃金未払い）を発生させています。

これは、このような問題や労働条件に対する協議の場が設けられず、真摯な議論がされないことが何よりも起因です。出向先で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つことが必要です。

専任社員が安心して働ける労働条件を確保せよ！

「今の労働条件では働くのは無理だ」と言い退職する先輩は後を絶ちません。専任社員として安心して働く場の確保は重要な課題です。専任社員の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えるなど、専任社員の労働条件は賃金と年齢を考慮したものとしなければなりません。

JR他社では、高齢者の体力に合わせた労働条件の確保が保証されています。JR東海は、現役と同じ条件でコキ使おうと考えているのではないのでしょうか。国鉄改革で苦勞した先輩を粗末に扱うようなことは許してはなりません。

JR東海労は、全ての社員の切実な要求を勝ち取るために奮闘します！