

協約・協定改訂 職場要求を勝ち取ろうシリーズ ①

## 60歳以降の雇用制度改善、 労働条件改善を勝ち取ろう！

本部は8月9日、2013年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ（『申』第7号）を提出しました。いよいよ、交渉がスタートします。

この間、各機関で行われた大会などで、専任Vにおける雇用差別の問題が大きな課題となりました。さらに、乗務員職場の多くの組合員から60歳以降の体力問題が意見として出され、専任社員として働きたくても働けない条件に置かれていることが浮き彫りになっています。

今年4月1日、改正高年齢者雇用安定法が施行されました。この法律の趣旨は、希望者全員が65歳まで働ける制度とすることです。しかし、JR東海は、法の抜け道を利用し、経過措置をそのまま悪用したのです。JR東海労組合員が劣悪な社員というのでしょうか。専任Vにされた組合員は、この間無事故でがんばってきた人たちばかりです。他方、最大組合員数を抱えるJR東海ユニオンで専任Vになった組合員がいるということを知ったことはありません。JR東海労破壊を目的とした雇用差別です。専任V撤回に向けて最大限闘っているではありませんか。

また、JR東海では、乗務員の専任社員希望者は他職種と比較すると非常に少ないのが現状です。この原因は、乗務労働の特殊性にあります。乗務員勤務制度が改悪されてから特に労働条件が劣悪化しました。会社は、乗務員の専任社員希望者が少ない現状をしりつつ、何ら対策を取ろうとしません。JR他社は、短時間労働などの制度をつくり、高齢者が安心して働ける職場環境をつくりました。他社で出来てJR東海でなぜ出来ないのでしょうか。

東海道新幹線も在来線も多くの列車が走っています。短時間行路が出来ないはずはありません。「非効率になる」という会社の言い訳は通用しません。職場から声をあげ、高齢者の条件労働改善の闘いを展開していきましょう。