

協約・協定改訂 職場要求を勝ち取ろうシリーズ ④

2013年度基本協約・協定改訂交渉第1回団体交渉 職場からの切実な要求を勝ち取ろう!

本部は8月22日、団体交渉を開催し、2013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。これに対して会社側は「経済・景気動向は楽観を許さない。当社の労働条件は極めて高い水準に到達している」といった認識を示しました。詳しくは『業務速報No.871号』を参照して下さい。次回交渉は8月28日（水）です。

J R 東海 労 要求 主旨

J R 東海の平成24年度連結決算は、純利益が前年同期比50.6%増の1,999億円を計上し、過去最高を更新した。一昨年の東日本大震災の影響を乗り越え、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 J R 東海 労 は、①労使関係、基本協約・協定の改善 ②出向に関する協定の改善 ③労務管理の是正 ④人事賃金制度の改善 ⑤一方的休日出勤解消、年休完全取得 ⑥運輸系統の社員運用等の改善 ⑦出向先の労働条件改善 ⑧60歳定年延長 ⑨専任社員の雇用に関する協約の改善 ⑩安全確立 ⑪職場諸要求を柱に、組合員の切実な要求を掲げ、基本協約・協定の改訂に向けた交渉に臨む決意である。

1月17日、米原駅に所属する若き社員が自殺するという、痛ましい事態が発生した。この背景には、会社が出勤時間の1時間前に出勤することを懲添するという労務管理に問題があったことは言うまでもない。職場では管理者による常軌を逸した社員管理が行われ、これによってメンタルヘルス不調を訴える社員が急増している。J R 東海 労 はこうした現実を看過することはできない。会社は真摯に反省し、労務管理を直ちに改めるべきである。

職場では、未だに一方的な休日出勤が解消していない。会社は「ゼロにすることは困難である」と発言する等、解消に向けた姿勢は全く見えてこない。また、年休が取得できずに失効する社員も続出している。これらの問題は会社が適正な要員を配置していないことに他ならない。

国は4月から改正「高齢者雇用安定法」を施行した。これにより「専任社員の雇用に関する協約」を締結したが、会社は「専任V」なる区分を新設し、さらには「経過措置」を導入するなど、希望者全員が65歳まで差別なく安心して働ける協約とはいえない状況である。

この他にも職場には問題が山積している。この間、労働条件、職場環境が改善されないことに J R 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。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、会社は今こそ真摯に労働組合の意見を聞き、改善に向けた議論をすべきである。そのために2013年度基本協約・協定改訂について申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。