

JR東海労ニュース

No.2002

2015年3月11日

JR東海労働組合

統一要求・統一闘争で2015JR春闘を闘おう！⑧

**労働密度が高まっている！諸手当を増額せよ！
出向社員の労働条件に責任を持て！
経過措置利用、継続雇用基準、「専任区分V」を廃止せよ！**

本部は3月11日、「2015年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第19号）に基づく、第4回団体交渉を開催しました。（詳細は『業務速報No.940号』を参照して下さい）

本日の団体交渉は手当のうち運転手当、検修作業手当、工務作業手当、営業手当の改善、旅客介助・介護手当の新設、繁忙期手当の新設、出向社員の労働条件の改善、60歳定年制、専任社員の雇用・労働条件について議論しました。

手当の改善については、どの職場も効率化等により労働密度が高くなっていることから、要求通り増額することを求めました。これに対し会社は、作業の特殊性は機械化などによって変わりうる。無くなったり楽になった作業もある。トータルで考えて直ちに諸手当を改善するつもりはないと主張しました。

組合員の出向については、JR東海並みの労働条件や手当支給水準にすることや、労働条件等の改善のためのJR東海・出向先・組合の協議の場を求めました。会社は出向者の労働条件は出向先基準であり他企業の労働条件に介入できないなどと、責任を持って組合員を出向先に送り出しているとは思えない姿勢を示しました。出向作業手当についても、著しく不十分とはいえないと増額する考えがないことを示しました。

定年については、65歳を定年とし希望者全員が65歳まで働けるように、また54歳以降は現職継続か出向かを組合員が選択できるように主張しましたが、会社は定年延長よりも専任社員制度が最適と判断した。人事運用は本人の希望のみで行わないと主張、本部は対立を確認しました。また専任社員制度の経過措置利用、継続雇用基準、「専任区分V」の廃止を強く求めました。会社は経過措置利用は法律で認められている。基準は必要で適切、従前には継続雇用しなかった者を雇用するにあたり「区分V」は必要と、従来の考えを崩さずこれらも対立を確認しました。

全組合員の力で要求獲得に向け職場から奮闘しよう！

第5回団体交渉は3月13日（金）開催します。