

統一要求・統一闘争で2015JR春闘を闘おう！⑨

高齢者に優しい勤務形態を！ 職場に適正な要員を配置せよ！

本部は3月13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5回団体交渉を開催しました。（詳細は『業務速報No.941号』を参照して下さい）

本日の団体交渉は専任社員の労働条件等、休日出勤問題、年休失効問題などについて議論しました。

本部は、在来線の乗務員を中心に60歳以降の勤務形態としては非常に過酷なため、専任社員を希望せず退職を選択せざるを得ない事態が生み出されていることから、効率ばかり追求せず高齢者に優しい勤務形態（単日数勤務、短時間勤務など）をつくるべきと主張しました。しかし会社は、専任社員制度は全体として定着している。検討はしていくが直ちに在来線乗務員に特別な勤務形態を導入する考えはない。などと高齢者に冷たい態度を示しました。

休日出勤については本部は、年度初の要員計画の説明で新幹線で3泊程度という説明が4泊目の休日出勤を指定されている組合員がいる。なし崩し的に休日出勤が拡大している。乗務員養成数を拡大し、休日出勤解消の要員を配置することを主張しました。会社は4泊も3泊程度のうちだ。会社として必要な休日出勤は指定する。削減に向け努力していくが休日出勤はゼロにはならないと従来の主張を繰り返しました。年休失効問題についても会社は、休日出勤と同様業務量を勘案して適切な要員を配置している。適切に時季変更権を行使しているなどと、会社の対応には何ら問題がないという考えを示しました。

休日出勤や年休失効は根本的に要員不足が原因であることから、本部は適正な要員を配置することを強く求めました。

最後に本部は、この間会社を支えてきた専任社員に対する会社の態度は冷たいといわざるを得ない。しっかり対応すること。JR東海の賃金水準が高いという認識は現場にはない。また社員間の格差が広がっている。安全安定輸送の実現は現場社員の豊かさが根底に必要なだと述べ、会社にこれらを踏まえて誠意ある回答を求めました。

全組合員の力で要求獲得に向け職場から奮闘しよう！

次回団体交渉でこの間の議論を踏まえた会社回答があります。