

## 2016年度協約・協定改訂 職場から闘おうシリーズ ⑦

### 第6回協約・協定改訂団体交渉 ベースアップは一律配分で格差是正を！ 一生努力が報われない人事賃金制度 定期昇給額の逡減を撤廃せよ！！

9月8日、2016年度基本協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。

今回は、勤務関係についての一部と、賃金関係、出向社員の労働条件、福利厚生などについて議論しました。新人事賃金制度が今年度で10年が経過し、現制度で来年は100円しか基本給が上がらない事態が発生します。いくら努力しても昇給が100円という組合の追求に、会社は「想定内である。昇給がゼロになるわけではない」と「努力は会社が判断、社員は言われた通りにと働け」と言わんばかりに「制度を変えるつもりはない」との姿勢に終始しました。この様な会社の姿勢は断じて許されるものではありません。

JR東海労は最後まであきらめず、皆さんの思いを勝ち取るために奮闘します。

詳細は業務速報No.1003を参照してください。

- 出勤点呼前の体操を強要している職場がある。ならば労働時間とせよ。
- 強要はしていない。体操への参加は自由である。参加の関知もしない。
- セキュリティ確保のために、全駅で泊勤務は2名以上とすること。
- 警備会社が巡回などを行っている。
- ベースアップを一律配分とし格差是正・公平な配分を実現すること。
- その時々での議論となるが、今年度は適切に配分した。
- 定期昇給は、働く意欲を無くすような基準昇給額の逡減を撤廃すること。
- そのような考えはない。100円でも昇給はあるようにしている。
- 出向先での問題発生時は、その解決のために会社は責任を持つこと。
- 出向先会社の問題であり、出向会社に申し出てもらうしかない。
- 熱中症対策の飲料について、車両所職場で社員が購入代金を負担している。
- 現状で問題ない。細部は地方で議論していただきたい。

**次回団体交渉は、9月12日13時からです。**