

2017年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑦

第6回協約・協定改訂団体交渉

ベースアップに格差はいらない！ 一生報われない人事賃金制度の改善を！ 出向に関する特別措置の労働時間短縮

9月7日、2017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、勤務関係の一部と、賃金・制度関係、通勤関係、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11年が経過し、とうとう100円しか基本給が上がらない事態が発生しました。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「昇給がゼロになるわけではない」「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。また、社員の出向に関する賃金の特別措置において、乗務員がパーサーとしてJ R C Pに出向する場合、現行よりも多く働かなければならなくなるため、その改善を求めましたが、会社は拒否しました。以上のような会社の傲慢な姿勢は断じて許されるものではありません。J R 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.1058を参照してください。次回団交は、9月11日です。

- 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。
- 出向に関する賃金の特別措置における労働時間を改善すること。
 - ×主張は分かるが、公平性の観点から変更する考えはない。
- 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。
- 社宅料金を改善せよ。
 - ×そのような考えはない。
- 健康診断の混雑緩和のために、問診の先生を一人増やすこと。
 - ×増やすことにより経費がかさむため現状で対応されたい。