

2018年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ

第6回協約・協定改訂団体交渉

**労働密度を濃くしても、割増賃金・諸手当は
「変えるつもりはない」冷酷な会社姿勢！**

本部は9月5日、2018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、賃金・制度関係について、通勤関係について、出向社員の労働条件について議論しました。会社が過去最高益を連続する業績の一方で、職場では労働密度が年々濃くなっているにも関わらず、割増賃金や諸手当は長い間見直しがされていないものがあります。このような実態に対して、本部は職場の声を反映して問題点を指摘し、具体的提案を突きつけて議論しました。しかし、会社は「その考えはない」という姿勢に終始しました。これでは、職場で苦勞している組合員社員すべてが報われることは永遠にありえません。

本部は、残る交渉の中で、さらに問題点を提起し要求や提案の実現をめざして最後まで奮闘していきます。議論の詳細は業務速報 1108を参照して下さい。

次回第7回団体交渉は、9月10日13時30分からです。

昇格試験での組合差別をやめること！努力した全員を合格させよ！

公平公正に、競争がある中で、さらに努力した人を昇格させる。

割増賃金の1時間あたりの単価を増額すること！

労働密度が濃くなったからといって増額するというものではない。

乗務手当を改訂せよ！

現行で十分な水準である。

作業責任者や断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対する手当を新設せよ！

検修作業手当の範疇である。

期末手当の基準日を見直して、184条を改訂せよ！

どこかで線引きしなければならず現行のルールがある。問題はない。

労働条件が低水準の会社に出向させるな！

著しく社員に不利益になるとは考えていない。