

2018年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑨

第7回協約・協定改訂団体交渉

専任社員を貴重な人材だと会社も認めるなら 雇用条件・労働条件を改善すべきだ！！

本部は9月10日、2018年度基本協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。

今回は、福利・厚生等、運輸系統の社員運用、60歳定年に関して、専任社員の雇用条件・労働条件等、リニア中央新幹線建設、その他の要求について議論しました。少子高齢化における労働力確保のためには、経験豊富な熟練労働者である専任社員は、貴重な労働力であることを会社も認めています。しかし現行制度の下では、希望しても65歳まで働けない仕組みがあったり、賃金・手当をはじめ福利厚生面で冷遇されています。専任社員は差別感や劣等感を抱えながら、自身の体調や家族を気遣いながら、若手社員と同じ過酷な業務に従事しています。このような専任社員の雇用・労働条件の改善や、会社を潰しかねないリニア建設の中止を、JR東海労は会社に強く求めました。しかし、会社は組合の主張を認めようとせず対立しました。私たちはこのような会社の姿勢を断じて許さず、最後まで闘っていきます。議論の詳細は業務速報No.1109を参照して下さい。

次回第8回団体交渉は会社回答です。9月13日13時30分からです。

○人間ドックのために申し込んだ年休の付与を優先すること！

◆自己責任の範疇である。

○S A S 治療は業務上必要なために行っている。費用は会社負担とすること！

◆検査費用、治療効果確認費用まで負担している。治療費用は負担しない。

○運輸系統の社員運用で、駅異動の期間は最長3年とすること！

◆5～6年となっているが一概に何年とはしていない。明示もしていない。

○定年退職日は、定年に達する年度の末日までを原則とすること！

◆現行制度は、分散して退職される仕組みで、引き継ぎ等で合理性がある。

○高齢者にとって過酷な専任社員の労働条件を見直すこと！

◆身体や病気が不安で就業制限など必要だというのなら、産業医に相談を。

○リニア建設に伴う労働条件の切り下げ、労働強化は絶対行わないこと！

◆健全経営を堅持しながら実現していく。