

65歳まで健康で、安心して 働きがいのある労働条件、 人事・賃金制度を実現せよ!

本部は6月24日に、「『新しい人事・賃金制度等』の見直しについて」の改善要求(申第2号)に基づく2回目の団体交渉を開催しました。

申し入れた33項目の要求について、前回に引き続き、退職条件、専任社員制度、諸手当の改正、表彰制度の改正、住宅保証制度の改正について議論しました。

JR東海労の「働きがいを実感できる」最低限の要求と主張に対して、会社の前向きな姿勢はありませんでした。本部は、「65歳定年とするのだから、60歳がMAXではなく、65歳まで賃金が上昇するのが理想である」「休日出勤が発生するほど人手不足なのだから、希望する社員は全員シニア契約社員として雇用すべき」「現行専任社員制度は、60歳の退職時に公平に再雇用すべきであって区分Vは廃止せよ」「祝日に労働することの特殊性を重視して祝日手当を廃止しないこと」「職務手当に関する要求は、各職種の特殊性を加味した働きがいを実感できる最低限のものである」「職務手当が平均プラス1000円の考え方では、現行を上回るとは実感できない」「無事故表彰は廃止するべきではない」など、働きがいを実感できる最低限の要求について、会社を追及しました。社宅や住宅取得一時金などは、社員のための福利厚生であり、会社に対して考えを改めるように強く主張しましたが、「支払額の水準を上げるつもりはない」「福利厚生の考え方を改めるつもりはない」と回答する会社と、激しく対立しました。

JR東海労は、社員一人一人が健康で、働きがいを実感できる、人事・賃金制度を目指して闘います!