

2019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 貴重な労働力専任社員が働き続けられる労働条件を整備せよ！

本部は9月6日、2019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、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・労働条件等について議論しました。職場で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。また、若手社員と同じ過酷な業務に従事している専任社員の雇用・労働条件の改善などを求めました。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No.1164を参照して下さい。

次回第7回団体交渉は、9月11日9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。

○SAS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。決まってはいない。

○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！

◆検討していくことになろうとは考えるが、今は現行の通りやっていただく。

○専任社員にも扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと！

◆もはや生活関連的な手当を支給する必要は無い。