

## 2019年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑧

### 第7回協約・協定改訂団体交渉

## 新しい人事・賃金制度等の見直しを更に改善せよ！リーフレット配布議事録確認は会社が撤回「組合員に配布する」

本部は9月11日、2019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、専任社員の雇用条件、リニア中央新幹線建設について、新しい人事・賃金制度等の見直しなどについて議論しました。今後、新規採用者の確保が厳しくなる状況の中、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用することなどを求めました。しかし、会社は高齢者の雇用に関する法律を盾にして「経過措置を適用するのは当然」と傲慢な態度に終始しました。また、新しい人事・賃金制度等の見直しについて、更なる改善を求めるとともに申第7号で追加申し入れした通勤手当の問題について議論しましたが、新幹線利用特認制度廃止で発生する税法上等の問題に対し、真摯に向き合おうとする姿勢を見せませんでした。

一方、JR東海労組合員への社員向けリーフレットの配布について会社が求めてきた議事録確認については、本部は「締結しない」と通告、会社は「リーフレットは準備でき次第配布する」と議事録締結を撤回しました。本部は残る交渉の中で、さらに問題点を追及し、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.1165、No.1166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15時30分からです。**

- 経過措置を適用せず希望する全員を専任社員として65歳まで雇用すること！
- ◆継続雇用するための基準として経過措置を適用するのは当然だ。
- 自然環境破壊が危ぶまれているリニア中央新幹線建設を中止すること！
- ◆そのような考えはない。
- 組合員社員が求めている65歳定年制とはかけ離れている。さらに改善せよ！
- ◆生涯賃金は上がるようになっている。
- 祝日手当を廃止しないこと！
- ◆年間平均額で職務手当に反映させている。
- 新幹線利用特認制度を廃止せず、新幹線定期券利用との選択とすること！
- ◆通勤に新幹線定期券を導入することとした見直し提案を変える考えはない。