



## 2020年度協約改訂交渉を全組合員で闘おうシリーズ⑩

労働協約改訂、改訂新人事・賃金制度団交での会社回答

# 職場からの要求に何ら応えず！

## JR東海労は再申し入れを行う

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善ならびに、改訂新人事・賃金制度に関する団体交渉における会社回答は、労働条件や賃金制度等について何ら解決されるものではなかった。特に専任社員などの高齢者の労働条件については、社員に意欲と働き甲斐をもって、永きにわたり活躍してもらいたいと会社が考えているとはとても感じられない。口先だけは社員受けの良い言葉を発するだけでなく、現場で汗を流す組合員の切実な声に耳を傾け、「誰もが働きやすい会社である」と思える労働条件や賃金制度にするべきである。

従ってJR東海労は、再度申し入れを行い労働条件の改善に向けて交渉することとした。

### 主な申し入れ項目（申第14号）

#### ◆災害時について

- ・台風の接近等により前日の「出勤」を指示した場合は非常呼び出し手当を支給すること。
- ・災害時の異経路による通勤について、翌日の出勤に備えた通勤経路上の運行情報の確認は社員本人任せにせず、会社が責任を持って通勤経路上の運行情報を確認して社員個々に伝えること。

#### ◆専任社員の労働条件について

- ・退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。
- ・専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。

#### ◆改訂新人事・賃金制度について

- ・祝日手当（E単価）を復活させ、1時間あたり50/100とすること。

**詳細はJR東海労HPを参照してください！**