



2021年度協約改訂で改善を勝ち取ろうシリーズ⑭

再申し入れも全て対立！ 社員の切実な要望に応える気はなし！ 2021年度労働協約改訂第9回（再申し入れ）団交

本部は9月15日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善の再申し入れ（『申第9号』）に対する第9回団体交渉を開催しました。主な項目は、出向社員・専任社員の労働条件、祝日手当の復活、リニア建設の中止、コロナ慰労金、シーツ類の交換についてです。

54歳原則出向について、本部は「現状とマッチングしていない。正当な理由があれば出向を断ることができるのだから、その理由を聞くべきだ」と追及しました。また、出向社員の労働時間や休日数の問題についても、本部は「本体との差別があるので解消するのは当然だ。労働契約法にも抵触する」と主張しました。しかし、会社は「制度として決めていることを変える考えはない。出向を断る正当な理由は会社が判断する」「出向者の労働条件は出向先会社に基づいて行うものであり変える考えはない。法に抵触することはしていない」として対立しました。

専任社員の雇用条件について、会社は「専任Vを撤廃する考えはない」と相変わらずの回答でした。本体は、「専任Vは何人いるのか」と質問したところ、会社は「二桁はいないと思われる」と答えました。これはつまり、専任Vの社員は、JR東海労組合員ばかりだということの証左です。このことについても、組合差別だと強く主張しました。

祝日手当については、前回の回答同様で、会社は見直す考えは全くありませんでした。本体は「年間5～10万円も削減されている。夜勤手当同様、支払うべきだと」と主張しましたが、対立でした。

リニア建設について、本部は「経営破綻した場合、誰が責任とるのか」と質問したところ、会社は「健全経営をしている。経営破綻という仮定の話はしない」と主張しました。本部は「仮定の話ではない。確定の話だ。健全経営なら期末手当を削減する理由はない」と、主張しました。

組合掲示板、コロナ慰労金、無利子貸し付け、シーツ交換などについても、前回の回答と同様で、対立を確認し、今次団体交渉は終了しました。

本部は、持ち帰り検討としました。