



## 2022年度協約改訂を全組合員で闘おうシリーズ⑱

# 「そのような考えはない」のオンパレード 社員の苦勞に答えない回答！

## 2022年度労働協約改訂第9回(再申し入れ) 団交

本部は本日、「2022年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ」（『申第5号』）に対する第9回（再申し入れ）団体交渉を開催しました。再申し入れ項目は、「これだけは譲れない」という社員の切実な要求をピックアップしたものばかりです。

出向社員の賃金・労働条件はJR本体と比較すると大きな差があり、出向者は理不尽な扱いを受けています。本部は、社籍がJR東海である以上、賃金・労働条件は本体に合わせるように強く主張しました。

54歳以降の原則出向制度は、本人の同意を得ない強制出向が罷り通っています。また、この制度ができた背景は、55歳定年から60歳定年に移行する時期のもので、条文自体が死文化しています。本部は、制度の廃止と出向する場合であっても本人の同意を得ることを主張しました。

専任社員は、勤務体系は退職前と同じである一方、賃金は半分以下です、これを理由に専任社員をあきらめる社員がいます。同一労働・同一賃金の原則を真っ向から否定するものです。高齢を考慮した勤務形態であれば、安全・健康で務めることができます。本部は、これらの主張を繰り返しました。

祝日手当は、勤務の特殊性から付けられた手当です。会社の主張は、休日手当と夜勤手当の増率により祝日手当は廃止したとしています。しかし、多くの社員が手当が減額されたのです。本部は、不公平であり、理不尽極まりないことを主張しました。

本部はその他にも、リニア建設の中止、鉄道開業150周年記念の特別手当10万円の支給、新型コロナウイルス慰労金10万円の支給、無利子貸付制度の新設、休養室のシーツ交換は業者にすることなどを主張しました。

しかし、会社は「そのような考えはない」「今の制度を変える必要はない」などのオンパレードで、社員の苦勞に答えようとはしませんでした。本部は、持ち帰り検討としました。