

①号 第34回定期大会発言に基づく申し入れ第1回団体交渉! ①

第1項 国鉄改革を経験した組合員が退職した後の、今後のJR東日本における要員体制や将来展望を明らかにすること。また、時季変更権を濫用することなく、年休が取得できる必要な要員体制をただちに確立すること。

組合・採用者数が10年維持できたとしても社員数は4万人の規模になる。会社の形態や事業規模を維持できるのか。

会社・4万人程度に縮小していくことは想定している。採用者数を確保していく。しっかりと業務を運営できるように施策、生産性向上に向けて取り組んでいく。

組合・職場は要員不足に起因して、時間外労働が多く、年休も取れず疲弊している。

会社・年次有給休暇は労働者の権利であり、申し込みのあった年休は付与したい。

・出面の確保が必要な場合や、企画部門においても業務上必要がある場合は時季変更権行使はできるが、その濫用は厳に慎むべきという認識。

確認!!

第2項 国鉄改革を経験した組合員の安定した雇用を確保し、生活を守るために、65歳まで定年の延長を行うこと。また、退職後も本人希望を尊重すること。

組合・70歳定年の議論がされている昨今、定年延長をどのように見据えているのか。

会社・大きな課題と認識している。社会情勢など踏まえながら慎重に判断していく。

組合・特に国鉄改革を経験した先輩に雇用に対する不安を起こさせないこと。

・エルダーでは丁寧な希望把握と行先提示を確認してきた。マッチングが大変なのは理解するが、職場では6月定年の先輩がGW明けでも就労先が提示されなかったり、ギリギリになって提示され、断るとエルダーを諦めるしかない人が多くいる。

会社・個々それぞれの事象があることは認識している。対策を継続していく。

組合・決定経緯が不透明だ。調整状況など、もっとコミュニケーションを取っていくべき。

会社・重要なことだ。日頃から出来るコミュニケーションをできるところからやっていく。

確認!!

第3項 労使共同宣言を遵守し、労使対等の原則に基づき、安全第一主義・現場第一主義・人間第一主義の職場風土を醸成すること。また、地方の労使関係における信頼を築き上げるため、信義・誠実に議論していくこと。

組合・昨年12月に締結した「新たな30年を展望する施策実施に向けた確認メモ」を労使の基本的なスタートラインとして認識している。

会社・会社と組合が現状認識も合わせて、現状を踏まえて次の30年成長していくために目指す方向を見定めて議論していくことが重要。

組合・今後の人口減少を踏まえた中で、観光振興や地域の活性化も必要。そのためにはそこで働く、地方の社員・組合員は絶対的に必要である。

会社・会社として地方を切り離す考えはない。

組合・また、施策に関する労使議論はもちろんであるが、職場風土の醸成、職場で課題が起きたときにも信義誠実に議論したい。

会社・具現化するのには職場なので、お互いに言うべきことを言って解決していきたい。

労使対等の原則に基づき労働協約を守っていくことを確認!

その②へ続く