

2018労働協約改訂に関する申し入れ

本部は9月21日、2018労働協約改訂に関する申し入れ交渉を行いました。以下、報告します。

1. 第3条「非組合員の範囲」について、現場長と助役を対象とされたい。

回答・非組合員の範囲については、労組法第2条但し書き第1号の考え方に基づいたものであり、現行通りとしたい。

組合・毎年出している項目であるが、会社の回答も毎年同じである。考えに変わりはないのか。

会社・現時点において、考え方に変わりはない。

組合・来年度、新賃金人事制度が導入されれば、評価制度が導入される。評価査定を最終決定するのは支社長と思うが、その判断材料は現場長や助役がまとめた内容である。疑いたくはないが、現場社員を評価する現場長・助役が組合員であれば、評価する際、一緒に組合員を優遇しようという気持ちが働くかもしれない。

会社・新人事賃金制度の詳しい中身については差し控えるが、評価制度導入については明らかにしている。評価者については、新制度導入の際に詳しく説明していきたい。会社としても、評価する者、評価される者、皆が納得できるものになければならないと思っている。

組合・評価制度導入で「非組合員の範囲」の考え方を変えることもあるのか。

会社・考え方自体を変えることはない。なぜなら、労働者が組合に入る権利を会社が閉ざしてはいけない。新制度導入にあたり、今後慎重に考えていきたい。

組合・過去に苦い経験をした我々にとっては、正当な評価が本当に出来るのかという疑問の声が多くある。

会社・会社としても「正当な評価」は重要なポイントと理解している。

組合・私達の主張を理解し、会社としても慎重に進めていただきたい。

会社・慎重に進めていく。

2. 育児・介護休業法や次世代育成支援対策法促進のため、育児・介護休業法を取得しやすい企業風土を早期に構築されたい。

回答・この間、平成29年10月1日から施工された改正育児・介護休業法に対応すべく育児回数の見直しや休職期間の延長などの制度改正を行ってきている。制度を活用しやすいものとするための社員周知については、引き続き取り組んでいきたい。

組合・男性の育児休暇を取得しづらい雰囲気があると思うが。

会社・会社として制度面で抵触している部分はなく、環境としては整えている。

男性の育児休暇について進んでいないのが正直なところであるが、この原因が企業風土なのか、そもそも申請をしていないのか分からないが、申請をすれば取れる環境になっており、何か欠点があれば見直していく。

組合・昨年度の男性育児休暇を取った方は何名か。

会社・1名である。例えばだが、乗務員の要員が厳しいからという理由で、休暇願を断るようなことはしていない。

組合・極端な話で、同職場で1度に10人が休暇願を申請しても会社は認めてくれるのか。

会社・認めることとなる。

組合・会社が期限を決めることはあるのか。

会社・決めることはできず、申請が全てであるが、先ほどの一度に10人の休暇願を含め、現場の状況によっては「取得時期を変えてもらえないか」等の願いはするかもしれない。しかしながら、会社として申請通り認めていくのがスタンスである。

組合・時代が変わりつつあり、男は仕事、女は家業という考えはもう古い。会社としても時代の流れにあった、職場風土作りが必要である。

会社・理解している。

組合・くるみマーク取得は考えているのか。

会社・回答は別途としたい。

組合・介護休職についても、社員への周知が低いと感じる。介護を理由に会社を退職する方が多ければ、会社としてもマイナスとなる。

会社・周知が低いと言われれば改善していきたい。

組合・働き方改革で、フレックス制度・時間年休・テレワーク等の導入は考えているのか。

会社・勉強はしており世間の動向も見ているが、全国統一で導入となると、いろんな職種があり難しい面がある。

組合・難しいだけでは前に進まない。検討していくことが必要である。

会社・主張はうけとめる。

3. 労働人口減少のため、今後、現場においても女性進出に拍車がかかり、また女性活躍推進法促進のため、女性が働きやすい環境整備を早期に図られたい。

回答・昨今、女性の新規採用数は増加しており、当該職場における環境改善は重要な課題となっている。女性活躍に向けて、制度面での改善と併せて職場環境改善についても注力していきたい。

組合・女性社員が気持ちよく働ける職場環境を整えてから現場配属するのが礼儀ではないか。

会社・ご指摘は素直に受けとめる。愛知機関区や札幌機関区のことを指していると思うが、恥ずかしい話、環境整備してから現場配属となると、なかなか前に進まないのが実状である。

組合・女性社員に不便をかけていると認識しているのであれば、早急に改善するのが会社の責務である。

会社・早急に整備を図っていきたい。

組合・いつまでに？

会社・現時点、明確な時期は言えない。

組合・ストレスを抱えて働かせることは、コンプライアンス違反ではないか。

会社・会社として、早急に改善していきたい。

組合・労働人口減少のため、採用したくても人が集まらない時代に突入している。人材確保のためにも職場環境整備は必須である。

会社・認識している。

4. 昨年度、各支社の団体交渉・経営協議会・苦情処理・簡易苦情処理の開催状況を明らかにされたい。

回答・昨年度の、各種労使間協議開催状況は別紙の通りである。

以 上
