

2019年労働協約（Ⅰ）改訂に関する 申し入れ交渉

本部は、9月24日（火）、労働協約（Ⅰ）改訂交渉を行いました。

以下、報告します。

1、新入社員トレーナーになる者は、非組合員とされたい。

（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・新人事制度で、人事評価制度に基づく評価を行う者は非組合員になった。新入社員研修の中で組合の説明等はされるのか。

会社・研修要項（新入社員ハンドブック）に入っているため、説明している。

組合・どんなことを説明しているのか。

会社・組合に「入る・入らない」は個人の自由である等である。

組合・会社から、「JR貨物には多数の組合があるが、第一組合に加入することを勧める」等の説明はしていないか。

会社・していない。

組合・会社のことを信じたいが、どうしても疑念が生じる。疑念を払拭するためにも、トレーナーは非組合員とされたい。

会社・指摘として受け止めるが現行通りとされたい。

組合・現在、会社と組合で決めた取り決めで、新入社員の組合加入は「現場配属された後、勧誘→加入」となっているが、例えば、現場配属前の研修中に、組合加入届けを組合へ提出してきた場合、会社はどのように対応するのか。

会社・取り決めを守って頂くため、加入届は受け取らないよう指導する。

組合・現場配属前に組合加入が判明した場合、会社はどのように対応するのか。

会社・法の下では、「組合加入を抑制してはいけないという」ことがあり、組合加入無効と強くは言えない部分がある。

組合・そんなことでは、取り決めが何の意味も無いものになってしまう。

会社として強く指導して頂きたい。

会社・取り決めをしっかりと守って頂き、現場配属前に加入届を提出してきた場合は、受け取らないよう強く指導していく。

組合・トレーナーが組合勧誘を全くしないとは限らない。トレーナーになる者は非組合員とすることを強く要望する。

会社・主張として受け止めるが現行通りとされたい。

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日から施行された改正育児・介護休業法に対応すべく育児休職回数の見直し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、引き続き取組んでいきたい。

組合・次世代育成支援対策法促進について何か取り入れたものはあるのか。

会社・来年のオリンピックを控え、東京都からの要請で、本社では「時差ビズ」というものを1か月間取り入れた。出勤時間を、8時・8時30分・9時・9時30分・10時の5段階に分けたが（出勤時間により退勤時間もずれる）、アンケート結果では、子供の送迎等が出来る等、育児の面で好評な結果が得られた。業務上、現業で取り入れるのはなかなか難しいと考えるが、非現業ではそれなりの効果が出ると感じており、今後も取り入れていく考えである。

組合・支社では取り入れないのか。

会社・関東支社で取り入れた。

組合・関東支社の感想は。

会社・まだ、確認していない。

組合・他の支社は取り入れないのか。

会社・各支社によって様々だが、毎週○曜日は○時から経営会議がある等、取り入れには難しい面がある。

組合・働き方改革も含め、難しいことは理解しているが、現業にもこのようなことを早期に取り入れること望む。

会社・取り入れたことで出てきた問題点は、まだ、浸透出来ていないため、朝9時に本社へ

-
- 電話をしてきても、担当者不在や、早朝出勤したにもかかわらず、他の者より早く帰ることが、悪いことをしているような感じに陥る等、いろいろ課題があった。
- 組合・育児・介護休暇の取得率は上がっているのか。
- 会社・乗務員の方が取得する、分娩の立ち合いに3日間取得する等、少しずつではあるが改善されている。
- 組合・現場では、育児・介護休暇について、まだまだ認知されていない。まずは、現場長が率先して育休を取る等して、変えていかなければならない。
- 会社・確かに、現場長が率先して取得してほしいという声はある。
- 組合・回答に「社員周知に取り組んでいきたい」とあるが、どのように取り組んでいるか。社員周知が足りないと感じるが。
- 会社・ぼるて等の社内報や、中期経営計画2023で育休推進を記載しているが、ご指摘通り、社員周知が欠けていることは素直に認め、改善に努めていきたい。
- 組合・JR貨物として、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画で、育児休暇、年休取得率の数値目標を策定し、「くるみんマーク」取得を目指して頂きたい。H27年から更新されていない状態である。
- 会社・「くるみんマーク」取得には、かなりハードルが高く、その手前の「ホワイト500」の取得を目指している。
- 組合・取得できれば、会社のイメージアップにもつながり、優秀な社員獲得にも繋がる。取得できるよう頑張ってもらいたい。また、管理職による、子が出生した男性社員の育児休暇取得の推奨、管理職の研修で育児休暇取得の理解を図るなどをして頂きたい。
- 会社・社員が取得しやすい環境を作っていきたい。
- 組合・時間年休の導入は難しいのか。1時間あれば済む用事を、半休を使用するのは勿体ない。
- 会社・事務手続きや管理の面で非常に難しい。柔軟な働き方という面で、時間年休は有効と考えるが、現時点では厳しい。
- 組合・早期にルールを作成してシステムを構築し、職種は限られるが、まずは導入を検討して頂きたい。
- 会社・引き続き検討はしていきたい。
- 組合・育児・介護休暇取得には、要員の問題も出てくるが、取得しやすい企業風土を早期に作り上げて頂きたい。
- 会社・了解した。
-

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、女性が働きやすい職場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である。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・今年のぼるて1月号の、女性活躍推進の取り組みについての中に、女性用設備整備状況(2017年度~2019年度)が記載されている。2020年度以降の予定を教えてください。

会社・岡山(タ)、北九州(タ)で、整備される。

組合・このページの中に、「女性社員が在籍しているにもかかわらず、女性専用トイレを設置していない職場が、全国で16現場存在しているため、速やかに整備する必要があります」と堂々と記載されているが、恥ずかしいことである。本人の意向や要員関係もあるが、まずは職場環境が整っている職場に配属するのが礼儀ではないか。

会社・指摘は真摯に受け止めたい。現在、速やかに整備を図っている。

組合・事業所に女性用トイレがない事は労働衛生法の規則違反ではないか。

会社・法には触れていない。

組合・現在、来年度の新規採用者を内定・募集していると思うが、女性の方も相当数いると思われる。このような環境では、夢と希望を持った優秀な社員が、すぐに辞めてしまう恐れがある。

会社・ご指摘の通りであり、環境整備に努めていく。

組合・職場環境に我慢できず、転勤希望を出したら、会社は動いてくれるのか。

会社・気持ちよく働いてもらうのが会社の責務であり、男女問わず動くことになる。

組合・今後、労働者不足は深刻となり、労働者の取り合いが始まる。現場の第一線で、多くの女性が働くことも予想され、環境整備に努めていただき、最終的には「えるぼし認定」の取得を目指してもらいたい。

会社・環境整備については経営陣も認識しており、改善に努めていきたい。

4、会社は、社員に転勤・転職・降職・出向または特命休職を命ずる場合には、事前に文書をもって通知することになっているが、事前に本人の意思を確認し、公正かつ家族的責任などを考慮し、育児・介護・看護・通院等にも最大限の配慮を行うこととされたい。

(回答) 現行通りとされたい。

組合・新人事制度になり、これまでよりも多くの転勤が発生すると思われる。発令には、本人の意思を確認し、家族関係等も考慮して頂きたい。

会社・転勤等で、本人のモチベーションが下がってしまっは、会社としてもマイナスになり、これまでも本人の意向を確認しながら行ってきた。しかしながら、会社はサークル活動ではないため、本人の希望ばかり聞いて、人事が疎かになれば会社が機能しなくなる。このあたりはご理解願いたい。

組合・理解はしているが、本人にも人生設計がある。あらゆる面を考慮しながら発令して頂きたい。

会社・了解した。

5、昨年度の各支社の、団体交渉・経営協議会・苦情処理・簡易苦情処理の開催状況について明らかにされたい。

(回答) 各種労使間協議の昨年度の開催状況は別紙の通りである。

組合・了解した。

以上
