

業 務 速 報

NO. 1005
2016. 9. 18
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

2016年度協約・協定改訂第8回団体交渉 制服の改善等一部だけ前進！ しかし誠意ある回答はほぼなし！！ J R 東海労は再申し入れ！

本部は9月15日、2016年度基本協約・協定改訂第8回団体交渉を開催し、会社から2016年度協約・協定改訂の回答を受けました。

回答は、接客夏服の見直しや介護や育児に関する取り扱いなど一部前進があったものの、組合員をはじめとする現場で苦勞している社員の切実な要求について、誠意ある回答はありませんでした。

本部は、回答内容について若干の質問をし、一部の要求以外改善されていないことに不満を表明し、回答については持ち帰り検討としました。そして回答内容を検討し、当日再申し入れを行いました。

再申し入れに対する団体交渉は9月23日13時からです。

J R 東海労は最後まであきらめずに闘います！

回答内容

【協約等の改正に関する事項】

1. 介護に関する取扱いの変更
2. 育児に関する取扱いの変更
3. 半日単位の年休の請求手続きの変更
4. 専任社員の社会保険料等負担の軽減
5. 妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等に関するハラスメントへの対応
6. 基本協約等の別表及び条文の改訂

【制度等の改正に関する事項】

1. 再任用制度の新設
2. 制服等の見直し

【協約等の改正に関する事項】

1. 介護に関する取扱いの変更

- 1) 要介護者の範囲に、同居または扶養していない兄弟姉妹及び孫を追加する。
- 2) 介護休職の取扱いの変更
 - ①専任社員、契約社員及び臨時社員（以下専任社員等）の介護休職取得にあたって、申請時に雇用期間が1年以上あり、介護休職終了後6ヶ月以内に雇用契約が満了しない者とする。
 - ②同一の要介護者について通算365日以内（専任社員等は93日以内）で、3回まで分割取得が可能とする。
- 3) 介護短縮休暇の取扱いの変更
 - ①申請時に雇用1年以上の者とする。
 - ②適用者の勤務種別を原則として日勤とし、その1日基準労働時間と6時間との差の時分に相当する無給の休暇を付与する。
 - ③取得可能期間を同一要介護者について取得開始日から3年とし、2回まで分割取得が可能とする。
- 4) 介護休暇の取扱いの変更
 - ①要介護状態にある対象家族が1人は5日、2人以上は10日以内取得が可能。2暦日にわたる勤務時の取得は1勤務で1日単位の介護休暇とみなす。
 - ②日勤勤務及び1勤務が8時間以内の変形勤務従事者は半日単位で取得が可能とする。半日単位の介護休暇2回で1日単位の介護休暇とする。
- 5) 要介護者を有する社員及び専任社員等が申請した場合、必要な期間、時間外労働を免除とする。

（平成29年1月1日から）

2. 育児に関する取扱いの変更

- 1) 「子」の意義を、法律上の親子関係にある子及び法律上の親子関係に準ずると言えるような関係にある子とする。
- 2) 育児休職の取扱いの変更
 - ①専任社員等の育児休職取得にあたって、申請時に雇用期間が1年以上あり、子が1歳6ヶ月に達するまでに雇用契約が満了しない者とする。
 - ②専任社員等の育児休職期間を、養育する子が1歳6ヶ月に達するまでのうち、育児休職開始日から終了日まで連続した期間とする。
 - ③延長等の育児休職制度を廃止する。
- 3) 看護休暇の取扱いの変更
 - ①養育する子が1人は5日、2人以上は10日以内取得できる。2暦日にわたる勤務時の取得は1勤務で1日単位の看護休暇とみなす。
 - ②日勤勤務及び1勤務が8時間以内の変形勤務従事者は半日単位で取得が

可能とする。半日単位の介護休暇 2 回で 1 日単位の看護休暇とする。
(平成29年 1 月 1 日から)

組合：介護、育児に関する取り扱いの中で、2 暦日にわたる勤務において休暇を取得する場合は、一勤務で一日単位ということだが、具体的にどういうことなのか。

会社：一勤務において一日単位で休暇が取れるということで、二日にまたがった勤務でも一日で取れるということである。

組合：育児に関する取り扱いの変更の中の「法律上の親子関係に準ずるといえるような関係」とはどんな関係なのか。

会社：養子縁組によって里親などを依頼されている場合などをいう。

3. 半日単位の年休の請求手続きの変更

半日単位の年休の請求手続きを年休（一日単位）と同様とする。
(平成29年 1 月 1 日から)

組合：半休の申し込み方はどのように変更となったのか。

会社：一日単位の年休と同様の申し込み方とし、看護休暇介護休暇のための当日付与ができるようにした。

4. 専任社員の社会保険料等負担の軽減

専任社員が介護休職中、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料及び雇用保険料を本人負担分を月額で支給する。

(平成29年 1 月 1 日から)

5. 妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等に関するハラスメントへの対応

基本協約等に妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等を理由とする上司・同僚によるハラスメントの禁止、行為者には懲戒等をもって対処することを明示。また、ハラスメント防止の周知・啓発の推進、ハラスメントに関する相談・苦情を相談窓口で適切に対応。

(平成29年 1 月 1 日から)

6. 基本協約等の別表及び条文の改訂

1) 基本協約別表第 1 を改訂する。

2) 裁量労働制に関する協定、第 2 項に規定する 1 週間の始期を、平成28年 10 月 1 日とする。

3) 育児休職等に関する協定、Ⅶを所定労働時間の短縮措置とする。

1) と 3) は (平成29年 1 月 1 日から)

2) は (平成28年 10 月 1 日から)

【制度等の改正に関する事項】

1. 再任用制度の新設

育児、介護及び配偶者の海外転勤を理由で退職した社員に対し、選考を経て合格者を改めて雇用する。

(平成29年4月1日以降退職した社員から適用)

組合：再任用制度は初めての制度ということだが、ニーズがあるということなのか。

会社：一度は当社の経験があり知識があって意欲がある人を、再雇用するのは会社にとって良いことである。会社にとっても本人にとっても有益なこととなる。

組合：今後、育児、介護及び配偶者の海外転勤以外に理由を拡大していく考えはないのか。

会社：現時点ではない。

組合：希望する人はほとんど採用されるのか。

会社：試験のほかに、在職中の勤務成績やその時々々の要員需給などを総合的に勘案して合否の判定をしていく。

2. 制服等の見直し

1) 接客制服の着用期間並びに制服、制帽及びネクタイ等の様式等の見直し。

①着用期間を見直し、合服を廃止し、夏服及び夏服以外とする。

②夏服、接客開襟シャツ（白色）に変更しノーネクタイ（新幹線乗務員、在来線優等列車車掌除く）とする。全ての接客上着を濃紺色へ変更し、接客シャツ（白色）を新設する。新幹線乗務員の上着着用の廃止する。全ての接客ズボン濃紺色へ統一し、様式を変更する。女性用接客ベストを新設する。

③夏服以外、全ての接客上着と接客ズボンの様式を変更する。

④制帽を通気性等の向上を図る。ネクタイを刷新する。ベルトを新設する。

2) 技術系の防寒コート及びウィンドブレーカーの素材の見直し、機能性の向上を図る。

3) 研修服を廃止する。

1) は（平成29年6月1日から着用開始予定）

2) は（平成29年10月1日以降、交換貸与時期に合わせ順次取替）

3) は（平成29年4月1日から）

組合：制服の見直しについて、乗務員はネクタイなしの開襟シャツということなのか。

会社：駅、乗務員の区所は白色の開襟シャツを貸与する。新幹線の乗務

員だけについては、ネクタイは残るが上着はなくなる。

組合：合服を廃止するということは、冬服夏服の併用期間が必要となるのではないか。

会社：着用期間については今後整理していく。

組合：会社回答について、一部前進あったが要求とかけ離れているところがある。持ち帰り検討とする。

会社：了解。

以 上