

2017年度協約・協定改訂第8回団体交渉 70歳まで働けるシニア契約社員制度 新設するも専任社員制度に改善なし！ J R 東海労は再申し入れ！

本部は9月14日、2017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2017年度協約・協定改訂の回答を受けました。

回答は、短日数勤務制度の新設やフレックスタイム制の導入、シニア契約社員制度の導入など、労働時間や雇用などに関する内容が示されましたが、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、議論してきた問題点が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21日13時からです。

回答内容

【協約等の改正に関する事項】

1. 短日数勤務制度の新設
2. フレックスタイム制の導入
3. 育児等に関する取扱いの変更
4. 基本協約および就業規則等の条文の改訂

【制度等の改正に関する事項】

1. エリア・チェンジ制度の導入
2. シニア契約社員制度の導入
3. ストレスチェック項目の充実
4. 禁煙に関する支援の充実
5. 名古屋セントラル病院の治療費（マタニティ）の変更

【協約等の改正に関する事項】

1. 短日数勤務制度の新設

現業機関、エクスプレス予約カスタマーセンター及び名古屋セントラル病院の一部において、小学3年生以下の子を養育する社員が月に2日又は4日の無給休暇を取得できる制度を導入する。

(平成30年4月1日から)

組合：2日又は4日の根拠は何か。

会社：現行育児支援制度のもと、その期間が終了したときに2暦日勤務と育児の両立が困難だと退職する社員があるため、そのような社員を支援するために設けたものである。

組合：無給なのか。

会社：無給休暇である。

2. フレックスタイム制の導入

フレックスタイム制を導入し、人事部及び総合研修センターにおいて試行する。

(平成29年10月1日から)

組合：フレックスタイム制について具体的に説明されたい。

会社：社員自身が日々の労働時間の長さを決定できる制度である。11時までは出勤し、一日7時間30分で、超勤した場合や短かった場合は、月間総労働時間からの差し引きとなる。

組合：出勤退出は自己申告なのか。

会社：自己申告となる。

3. 育児等に関する取扱いの変更

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児介護休業法」という。)の改正(平成29年10月1日施行)をふまえ、育児等に関する取扱いを以下のとおり変更する。

- (1) 看護休暇の名称を「育児看護休暇」とし、育児全般に関する目的で取得できるよう用途を拡大する。
- (2) 専任社員、契約社員、臨時社員の育児休職期間を養育する子が2歳に達するまでに延長する。
- (3) 育児介護休業法に定める休職、時間外労働の免除、深夜業・時間外労働の制限、労働時間の短縮措置及び休暇並びに育児休職(小学校)を申請する場合の証明書の提出について、「提出しなければならない。」から「提出を求めることがある。」に変更する。

(平成29年10月1日から)

4. 基本協約および就業規則等の条文の改訂

以下のとおり、基本協約等の条文を改める。

- (1) 基本協約第32条の2第2項第15号において、「前項第9号又は第10号に該当する場合」を「前項第9号、第10号又は第11号に該当する場合」に改訂する。
- (2) 基本協約第121条第2号において、役付手当のA～Gの区分に「支店長」を追加する。
- (3) 就業規則様式1の退職願において、「退職後に改めて、就業規則第26条の定めに基づく当社の採用試験を受ける可能性のある者は、その旨所属箇所長に申し出ること。」という文言を追加する。
- (4) 賃金規程第41条第1項および第42条各項において、扶養手当の申請書類の名称として「被扶養者（異動）届兼扶養手当申請書」を「扶養手当申請書」に改訂する。
- (5) 賃金規程第57条の2第1項において、通勤手当の申請及び届出が必要な場合として「勤務箇所に異動があった場合」を「勤務箇所の異動により認定者が変更となった場合」に改訂する。
- (6) 契約社員就業規則第4条において、特別契約社員として雇用する対象から「就業規則第41条の規定に基づき退職した者」を削除する。

(平成29年10月1日から)

【制度等の改正に関する事項】

1. エリア・チェンジ制度の導入

以下のとおり、エリア・チェンジ制度を導入する。

プロフェッショナル職（短大・専門学校・高校卒）社員及びアソシエイト職社員が、育児・介護に伴う就業継続困難なやむを得ない事情を有し、本人が希望した場合で、業務上支障のない場合には、通常勤務するエリアを跨いだ人事異動を実施する。

本制度による異動は、育児に関しては、社員として在籍している期間中に原則として1回とし、介護に関しては、本制度の適用対象となる介護対象者1人につき原則として1回とする。

(平成30年4月1日から)

2. シニア契約社員制度の導入

以下のとおり、シニア契約社員制度を導入する。

専任社員、特別契約社員のうち技能継承に資する者等、会社が認めた者について、65歳以降70歳に達する日の属する月の末日まで働ける仕組みを導入する。
(平成29年10月1日から)

組合：70歳まで働けるということか。どのような社員が対象になるのか。

会社：要員需給が逼迫するような箇所では必要性がある場合、募集をかけることになる。応募された方の中で、会社が必要と認めたかたとなる。

組合：労働条件や人数はどうなるのか。

会社：準備できしだい明らかにする。

組合：実施は本年10月1日って、もうすぐではないか。明らかにできないのか。

会社：改めて説明する。平成30年度に契約社員になりたい方の募集を10月1日からかけていくということで、いきなり契約社員が発生するわけではない。労働条件については、専任社員と同等を考えている。

組合：報労金はあるのか。

会社：報労金はない。専任社員から継続のような形となるので報労金は一旦支払ってから、ということである。

組合：技能継承に資する人であればこそ、専任社員の労働条件を改善しなければ、契約する社員はいないし、会社が考えるような有効な制度とはならない。まずは専任社員の労働条件や待遇を向上させるべきである。

3. ストレスチェック項目の充実

以下のとおり、ストレスチェック項目を充実させる。

定期健康診断時に実施するストレスチェック項目に、社員の活力や職場の一体感に関する項目を追加する。

(平成30年4月1日から)

4. 禁煙に関する支援の充実

以下のとおり、禁煙に関する支援を充実させる。

社員が禁煙に関する相談を医療職に直接行うことができる相談窓口を社内開設する。

(平成29年10月2日から)

5. 名古屋セントラル病院の治療衣（マタニティ）の変更

名古屋セントラル病院の治療衣（マタニティ）を、以下のとおり変更する。

名古屋セントラル病院の治療衣（マタニティ）を、より一層妊婦の体型を配慮した様式へ変更する。

（平成29年10月 1 日から）

組合：今後の少子化を見据えて、現社員がより長く働けるように、また育児・介護を要する社員が退職しないようにという点では認識が共通するが、組合の要求とかけ離れている回答であるところから、持ち帰り検討とする。

会社：了解。

以 上