

業 務 速 報

NO. 1110
2018.9.14
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

2018年度協約・協定改訂第8回団体交渉 保存休暇の使途拡大など会社が回答 組合要求に逆行する手当改悪も検討 J R 東海労は再申し入れ！

9月13日、本部は2018年度基本協約・協定改訂第8回団体交渉を開催し、会社から回答が示されました。また会社は、回答時挨拶で「高齢者雇用制度、賃金制度のうち特殊勤務手当及び調整手当などについては、引き続き議論していきたい」と明らかにしました。さらに議論の中で「特勤手当は職種ごとに月額で払う」「調整手当は居住地を基準とする」ことを検討していることが判りました。

本部はこれらの回答について、私たちの要求と大きくかけ離れた内容であり全く会社に誠意がないことから、持ち帰り検討し、再申し入れ（9月14日申第15号）を行いました。

会 社 回 答

【協約等の改訂に関する事項】

1. フレックスタイム制の適用範囲拡大
2. 保存休暇の使途拡大
3. 基本協約の条文の改訂

【制度等の改正に関する事項】

1. 始終業時刻の柔軟化
2. 通称の導入
3. リワークトレーニングの適用対象の拡大
4. 健康増進イベントの新設
5. 臨時社員の賃金の一部見直し

フレックスタイム制の適用範囲拡大

試行結果をふまえ、以下のとおりフレックスタイム制の適用範囲を拡大し、本格導入とする。

1 内容

本社、本社附属機関及び地方機関にフレックスタイム制を適用する。ただし、現業機関並びに以下に定める箇所及び社員等にはフレックスタイム制を適用しない。

略

2 実施期日

平成30年10月1日

保存休暇の使途拡大

保存休暇について、以下のとおり使途を拡大する。

1 内容

当該年度に付与した年休の残日数が10日以下の場合で、人事部長が別に定める反復・継続して治療が必要な疾病等により通院する場合、保存休暇を取得することとする。

2 実施期日

平成31年1月1日

組合：今までと異なるところを説明されたい。

会社：私傷病については4日目以降に保存休暇を使用できるようになっていたのを、1日単位で取れるようにした。

基本協約の条文の改訂

以下のとおり、基本協約の条文を改める。

1 内容

基本協約第83条において、「フレックスタイム制に関する協定の定めるところによる。」を「労基法32条の3に基づき締結された協定の定めるところによる。」に改訂する。

- 2 実施期日
平成30年10月1日

始終業時刻の柔軟化

日勤勤務の社員等の始終業時刻について、以下のとおり、より柔軟な運用を可能とする。

- 1 内容
日勤勤務に従事する社員、専任社員及び契約社員の始終業時刻について、定期的な通院、通勤緩和、育児又は介護の理由により希望し、箇所長が事業の正常な運営に支障がないと判断した場合、柔軟な運用を認める。
- 2 実施期日
平成31年1月1日

組合：具体的な取扱いはどうなるのか。

会社：日勤の場合の9時～17時30分を、事情によって8時30分～17時とか9時30分～18時とかにずらすことができる。

組合：交番検査職場はどうなるのか。

会社：作業ダイヤで仕事をしている所は対象外である。

組合：通勤緩和とはどのような意味でいっているのか。

会社：身体が不自由であるかとか、妊婦とかが安全に通勤してもらうことを考慮したものである。

通称の導入

戸籍上の氏名以外の通称を業務で用いる場合の取扱いを以下のとおりとする。

- 1 内容
婚姻等により戸籍上の氏名が変わった場合等においても、業務においては

旧来の氏名を通称として使用することを認める。

- 2 実施期日
平成31年 4 月1日

リワークトレーニングの適用対象の拡大

以下のとおり、リワークトレーニングの適用対象を拡大する。

- 1 内容
「リワークトレーニング」について、メンタルヘルス不調に加え、円滑な就労復帰のためのサポートが必要と管理医が認めた病気やけがについても対象とする。
- 2 実施期日
平成31年 4 月 1 日

組合：具体的に説明されたい。

会社：例えば、長期入院後に自宅療養されていた方などが、本人希望に基づいて、管理医が必要だとしたときということになる。

健康増進イベントの新設

健康増進イベントを、以下のとおり新設する。

- 1 内容
社員の健康増進意識を底上げし、日ごろからの運動を習慣化するよう啓発する場として、体力年齢の測定を軸としたイベントを地区別に開催する。これにあわせ、現在実施しているソフトボール大会を廃止するとともに職場レクリエーションの経費補助を見直す。
- 2 実施期日
平成31年 4 月 1 日

組合：どのようなイメージのイベントなのか。

会社：地区レクの位置づけではなく、職場対抗的なものでもなく、体力測定会

のようなものである。

組合：職場レクの経費補助見直しは、減額するということか。

会社：1人あたり3,000円から2,000円に削減する。

臨時社員の賃金の一部見直し

臨時社員の賃金を、以下のとおり一部見直す。

1 内容
略

2 実施期日
平成30年10月1日

組合：1日8時間勤務であったものを7.5時間にすることで、社員並みにするという理解でよいのか。

会社：正社員と同等の条件に合わせるということである。

組合：同一労働同一賃金の考え方を進めたということなのか

会社：それとは別である。臨時社員にはフルタイムで働いている人もいるので見直したものである。

高齢者雇用制度や手当の改悪は認められない！

組合：会社側は冒頭の回答時挨拶の中で、「高齢者雇用制度、賃金制度のうち特殊勤務手当及び調整手当などについては、労使間で引き続き議論をしていきたい」としているが、今交渉中に議論する場をつくる気はあるのか。

会社：高齢者雇用については定年延長を、特勤手当については職種ごとに月額で払うことを、調整手当については勤務地を基準としたものから居住地を基準としたものにすることを検討している。これから議論していこうという姿勢である。

組合：まだ提示しないのか。

会社：定まったら提示する。

以 上