

2019年度協約・協定改訂第8回団体交渉 組合要求に応じない会社の回答 J R 東海労は再申し入れ！

9月13日、本部は2019年度基本協約・協定改訂第8回団体交渉を開催し、会社からの回答が示されました。

年休の請求手続きの変更をはじめ11項目が示されましたが、J R 東海労の要求とは大きくかけ離れた内容であり、全く会社に誠意がない回答であることから、持ち帰り検討とし再申し入れを行うこととしました。

会 社 回 答

【協約等の改訂に関する事項】

- ・年次有給休暇の請求手続きの変更
- ・短日数勤務制度の拡充
- ・自己都合休職取得者の年次有給休暇に関する取扱いの変更
- ・昇格試験合格後の取扱いの一部変更
- ・昇格試験における欠勤期間の取扱いの変更
- ・永年勤続者表彰の休職期間の取扱いの変更
- ・出向者の賃金の取扱いの変更
- ・基本協約の労使関係に関する条文の改訂

【制度等の改正に関する事項】

- ・深夜業緩和制度の新設
- ・企業主導型保育事業の利用開始
- ・契約社員就業規則及び臨時社員就業規則の一部見直し

年次有給休暇の請求手続きの変更

年次有給休暇の請求手続きについて、以下のとおり変更する。

1 内容

基本協約第58条第1項に、年次有給休暇の請求手続きについて、「毎月20日まで」に翌月分の年休使用日を届け出ることと定めているが、これを、「毎月20まで（ただし、運輸所に勤務する社員は毎月15日まで）」に改める。

2 実施期日

令和元年12月1日

組合：25日の勤務指定に予備者の交番が入ることになるのか。

会社：具体的な行路を発表するということである。それに加えて抽選で発表していた年休を、全てではないが明らかにすることになる。12月25日の発表からとなる。

組合：運輸所は20日では間に合わないのか。

会社：そうである。

組合：10日の発表については変わらないのか。5日早めるとかはしないのか。

会社：そのままである。

短日数勤務制度の拡充

短日数勤務制度における短日数休暇について、以下のとおり取得可能日数を拡充する。

1 内容

基本協約第61条第1項第15号において、短日数休暇の日数を、「1箇月に2日又は4日」から、「1箇月に2日、4日、6日又は8日」に改める。

2 実施期日

令和2年4月1日

自己都合休職取得者の年次有給休暇に関する取扱いの変更

自己都合休職取得者の年次有給休暇に関する取扱いを、以下のとおり変更す

る。

1 内容

基本協約第53条第2項の取扱いを、自己都合休職を取得したことにより、出勤率が8割未満となった者に対しても適用する。

2 実施期日

令和2年4月1日

組合：具体的に説明されたい。

会社：8割を越えないと基本的に年休は出ないが、下回っても今まで私傷病のみ制限しなかったのを、自己都合休職で下回っても対象とするものである。

昇格試験合格後の取扱いの一部変更

昇格試験合格後の取扱いを、以下のとおり一部変更する。

1 内容

「昇進の基準」に関する協定第4項第2号オを、「刑事休職となった者については発令を保留し、復職後その取扱いを決定する。」に改める。

2 実施期日

令和元年10月1日

組合：具体的な取扱いはどのようなになるのか。

会社：今まで、自己都合休職と公職休職を取っている方が昇格試験に受かったとしても、その合格を取り消すという取扱いがあったが、それをやめるということである。

昇格試験における欠勤期間の取扱いの変更

昇格試験における欠勤期間の取扱いについて、以下のとおり変更する。

1 内容

「昇進の基準」に関する協定第1項第4号エにおける欠勤期間から、分

べん休暇、子が1歳になるまでの育児休職及び同一の要介護者につき365日以内の介護休職を除外する。

- 2 実施期日
令和2年4月1日

永年勤続者表彰の休職期間の取扱いの変更

永年勤続者表彰の休職期間の取扱いを、以下のとおり改める。

- 1 内容
永年勤続者表彰における勤続年数の算定において、育児休職等及び介護休職の期間の2分の1の期間を除外する取扱いを廃止し、全期間を勤続年数の算定に含めることとする。
- 2 実施期日
令和2年4月1日

出向者の賃金の取扱いの変更

出向者の賃金の取扱いについて、以下のとおり変更する。

- 1 内容
出向先会社において裁量労働制及びフレックスタイム制が適用されている社員（賃金を会社基準で支給している者に限る。）に対する準夜勤手当の支給を廃止する。
- 2 実施期日
令和2年1月1日

組合：この変更はどのような背景に基づくものなのか。

会社：現在、本体で働く社員でフレックスタイム制と裁量労働制を使っている社員は、自分で勤務時間を動かせるので準夜勤手当を支給しない取扱いになっている。一方、出向先でそのような社員に準夜勤手当が支給されており、自分で準夜勤手当がつく時間に勤務を合わせるとするのはおかしいので、本体に合わせるということである。

基本協約の労使関係に関する条文の改訂

基本協約の労使関係に関する条文（第9章～第13章）の一部を改訂する。

- 1 内容
別紙のとおり改訂を行う。
- 2 実施期日
令和元年10月1日

※現行改正対照表にて確認。

深夜業緩和制度の新設

以下のとおり、深夜業を緩和する制度を新設する。

- 1 内容
社員が希望した場合、深夜業の従事回数を緩和する制度を新設する。
 - (1) 対象者
小学校就学の始期から半年を経過するまでの子を養育し、現業機関及びエクスプレス予約カスタマーセンターで勤務する社員。
 - (2) 取得制限
深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置又は短日数勤務制度との併用はできない。
 - (3) 緩和内容
深夜業の緩和の申請があった場合、深夜時間帯にかかる勤務指定を、社員が申請した回数以下とする。申請は4回／月以上から可能とする。
- 2 実施期日
令和2年4月1日

組合：具体的に説明されたい。

会社：他の育児系の制度が使えなくなってくると、育児との両立ができないことから、泊まりの回数を制限するような制度にしようということで、本人の申請によって月4回以上からなら可能とするものである。

企業主導型保育事業の利用開始

企業主導型保育事業の利用を開始する。

1 内容

当社エリア内において企業主導型保育所を展開する事業者と新たに法人契約を締結し、利用権を取得する。なお、詳細は別途提示する。

2 実施期日

令和2年4月1日以降、準備でき次第

組合：どのような仕組みなのか。

会社：自分の会社で保育事業所のようなものを造るのではなく、保育事業所を造っている事業者と契約し、当社の社員が子供を預けることができる仕組みである。企業で契約すると、一般の方よりは優先的に企業枠で利用することができる。

組合：当社エリア内というのは、どのような範囲なのか。

会社：東京から大阪までで、事業者がいくつか持っている。

組合：何カ所ぐらいになるのか。

会社：予め幾つの枠を用意したと提示するのではなく、どれぐらいの利用希望があるか申請してもらってから進めていく。

組合：例えば千葉に住んでいるかたが、千葉で利用できるのか。

会社：千葉県にもあり利用できる。当社エリアとしているが、限定した表現ではない。

契約社員就業規則及び臨時社員就業規則の一部見直し

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の施行及び「新しい人事・賃金制度等」の見直しへの対応のため、契約社員就業規則及び臨時社員就業規則を、以下のとおり改正する。

1 内容

(1) 契約社員就業規則の見直し

- ・無期契約社員制度を廃止する。
- ・契約社員（特別契約社員及びシニア契約社員を除く）の定年を65歳とす

る。

- ・結婚休暇及び育児休暇を有給休暇とする。
- ・賃金種別に職務手当を新設する。
- ・基本給の地域加算額から各地域一律5,000円を減じ、C級地を廃止する。
- ・基本給の基礎額を各資格一律5,000円加算する。

(2) 臨時社員就業規則の見直し

- ・臨時社員就業規則第23条の2第3項の表を以下のとおり改める。

略

- ・特殊勤務手当の割増における支給割合を、上記表に準じて見直す。
- ・準夜勤時間帯（5時を過ぎ7時まで及び20時を過ぎ22時までの間をいう。）に勤務した場合に支給する準夜勤手当を、1勤務につき300円から400円に改める。

2 実施期日

令和2年4月1日

組合：これは本体に合わせてそのようにするということか。

会社：そのとおりである。

組合：無期契約を廃止するという事は有期契約にするということか。

会社：無期契約社員は現在いないため、廃止することとした。

組合の要求に答えてない！持ち帰り検討とする！

組合：改訂や改正に関する事項を提示されたが、組合の要求に答えているものはない。持ち帰り検討とする。

以 上