

業 務 速 報

NO. 1228
2020. 9. 27
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第8回団体交渉 職務手当の30日ルールは削除！！ 他の要求は全て通らず！ JR東海労は再申し入れをする！

本部は9月11日、労働協約改訂・労働条件改善ならびに、改訂新人事・賃金制度に関する第8回団体交渉を開催しました。この間7回の団体交渉を踏まえた回答が示されました。

職務手当の支給をめぐり、「傷病等により30日以上引き続いてその職に従事しない場合」は支給の対象外でしたが、これを削除し、職名に応じて支給される（賃金規程第105条の20第4項の削除）という回答がされました。本部は「要求が通ったということで良いか」と質問したところ、会社は「まあ、そうです」と渋々ながらも認めました。しかし、他の項目においては、私たちの要求は一切受け付けませんでした。本部団交委員は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

【制度等の改訂に関する事項】

1. 在宅勤務の規定化
2. フレックスタイム制の変更
3. 所定労働時間の短縮措置制度等の変更
4. 育児休職（小学校）の変更及び育児休暇（小学校）の新設
5. 保存休暇制度の変更
6. 育児看護休暇及び介護休暇の変更
7. 定年規程の条文の改訂
8. 職務手当の支給方法の一部見直し
9. 特許等補償金制度の変更
10. 被服類の定期貸与の見直し

在宅勤務の規定化

在宅勤務について、以下により規定する。

1 内容

(1) 定義

在宅勤務とは、会社の指示により社員が自宅等において勤務することを言う。

(2) 対象者

社員、専任社員、契約社員等とする。

(3) 自宅等

自宅等とは、社員が現に居住している自宅、単身赴任者の家族が居住している自宅又はその他会社が認めた場所をいう。

(4) その他

- ・社員は在宅勤務の始業時及び終業時に、会社に連絡しなければならない。
- ・会社は業務上の必要が生じた場合、在宅勤務中の社員に出社を命じることがある。
- ・勤務箇所における勤務の途中から在宅勤務ととなった場合や、在宅勤務の途中から勤務箇所における勤務となった場合の移動に要する時間については原則として労働時間に参入しない。
- ・会社貸与の端末にかかる通信費、業務に必要な郵送費等は会社負担とする。
- ・水道光熱費、その他発生する費用については原則自己負担とする。

2 実施期日

令和2年10月1日

組合：「社員は在宅勤務の始業時及び終業時に、会社に連絡しなければならない」とあるが、これは電話をしなければならないのか。

会社：現時点、詳細は決めていない。

組合：電話であれば、通信料は自腹なのか。

会社：そうである。在宅勤務は労働時間の管理でルーズになりやすいことが厚労省のガイドラインに記載されており、始業と終業をしっかりと管理しようということである。ダラダラとした仕事になりやすいので、超勤の管理などもしっかりとするためである。

組合：最近、テレワークなどが多くなり、ビジネスホテルなどでテレワーク向けのプランがあるが、自宅以外で会社が認めた場所にそのようなところは含まれるのか。

会社：考えていない。

組合：自宅だと子どもなどが居て、仕事にならない場合はどうすれば良いのか。

会社：そのような場合に会社に相談して、会社が認めれば自宅以外の場所で良い。

フレックスタイム制の変更

フレックスタイム制の取扱いについて、以下のとおり変更する。

1 内容

(1) フレックスタイム制に、標準労働時間を6時間に短縮する制度を新設し、対象者はフレックスタイム制規程第3条第2項に定めるフレックスタイム制適用者のうち、制度申請時において雇用された期間が1年以上で、下記のいずれかに該当する社員とする。なお、②に該当する社員は4月1日から5月31日まで利用可能とし、③に該当する社員は、同一の要介護者について、③を事由とした標準労働時間の短縮制度を初めて適用した日から起算して3年（介護休職等規程第4章で定める労働時間の短縮措置を利用した期間を減算する）以内の範囲で利用可能とする。

- ① 3歳未満の子を養育する社員
- ② 小学校1年生の子を養育する社員
- ③ 要介護者を有する社員

(2) フレックスタイム制規程第10条における始業時間帯のフレキシブルタイムについて、「7時から11時まで」に改める。

2 実施期日

- (1) 令和3年4月1日
- (2) 令和2年10月1日

所定労働時間の短縮措置制度等の変更

所定労働時間の短縮措置に関する取り扱い及び短日数勤務制度の取り扱いを、以下の通り変更する。

1 内容

(1) 育児休職等規程第30条の2に規定する所定労働時間の短縮措置の対象

者に、小学校１年生の子を養育する社員（ただし、適用年度の４月１日時点で非現業機関（病院（事務部を除く）及び営業本部（カスタマーセンターを除く））に在籍する社員に限る）を加え、所定労働時間の短縮措置適用可能期間を子が小学校１年生になった年の４月１日から５月31日までとする。

- （２）育児休職等規程第30条の２に規定する短日数勤務制度の対象者について、「本規程で定める時間外労働の免除、深夜業の制限、時間外労働の制限又は所定労働時間の短縮措置を受けている社員は除く」と定めているが、これを、「時間外労働の免除、深夜業の制限、時間外労働の制限又は所定労働時間の短縮措置を受けている社員は除く」に改める。

２ 実施期日

- （１）令和３年４月１日
（２）令和３年１月１日

育児休職（小学校）の変更及び育児休暇（小学校）の新設

育児休職（小学校）に関する取り扱いを以下のとおり変更し、育児休暇（小学校）を新設する。

１ 内容

- （１）育児休職（小学校）の対象者から、取得年度の４月１日時点で非現業機関（病院（事務部を除く）及び営業本部（カスタマーセンターを除く））に在籍する社員を除外する。
- （２）小学校１年生の子を養育する社員が申請した場合は、４月１日から５月31日までの必要な日に、無給の育児休暇（小学校）を付与する。

２ 実施期日

令和３年４月１日

組合：無給の休暇は、ボーナスなどの出勤率に関係するのか。
会社：出勤率に関係する。

保存休暇制度の変更

保存休暇の使途について、以下のとおり変更する。

1 内容

(1) 就業規則第77条の2第1項第8号を廃止する。

(2) 1歳未満の子を養育する社員が子を育児するために申請した場合、年休の残日数にかかわらず、上限を5日として保存休暇を付与する。

2 実施期日

令和3年4月1日

組合：「就業規則第77条の2第1項第8号を廃止する。」というのは、男性社員しか取得できなかった事をやめて、男女平等にしたのか。

会社：そうである。

組合：保存休暇の使用制限について要求していたが、もう一声ないのか。

育児看護休暇及び介護休暇の変更

育児看護休暇及び介護休暇を以下のとおり変更する。

1 内容

(1) 育児看護休暇の名称を看護休暇とし、未就学児を養育する社員が、その子を看護するため又は予防接種や健康診断を受けるために申請した場合は、4月1日から翌年3月31日までの間に、子が1人の場合は5日、子が2人以上の場合は10日を上限に、無給の休暇として付与する。

(2) 小学6年生の終期に達するまでの子を養育する社員が、その子の育児を行うために申請した場合、4月1日から翌年3月31日までの間に5日を上限に、無給の養育休暇を付与する。

(3) 看護休暇及び介護休暇（以下「看護休暇等」という。）は、2暦日にわたらない勤務で、日勤勤務及び1勤務の正規の労働時間が8時間以内の変形勤務の一部時間を欠勤する場合に限り、1時間単位で使うことができる。ただし、1時間単位の休暇を使うことが、業務の正常な運営に支障がない場合に限る。

(4) 前項に規定する1時間単位の看護休暇等は始業時刻直後もしくは終業時刻直前に与えるものとし、8時間分をもって1日単位の休暇とみなして取り扱う。

2 実施期日

令和3年1月1日

組合：無給の休暇は、ボーナスなどの出勤率に関係するのか。

会社：出勤率に関係する。

定年規程の条文の改訂

定年規程の条文を以下の通り改訂する。

1 内容

定年規程第3条第4項を新設し、「54歳に達した日以降に人事運用により
出向する場合は、その期間を定めない。」という文言を追加する。

2 実施期日

令和2年10月1日以降準備でき次第

組合：定年規程の条文の改訂で、54歳原則出向はそのまま生きているのか。

会社：原則出向でなく、出向に行かれた人が対象。今までは、54歳原則出向で
したが、出向に行かれない方はこれに該当しない。54歳以降で出向に行か
れる方は、その期間を定めないことである。

組合：今までの原則出向とどこが違うのか。

会社：これは、54歳以降で出向に行かれる方はその期間を定めないことである。
しかし、必要であれば本体に戻ってくることはある。何年間、出向に行く
という期間は定めないことである。今と同じである。

職務手当の支給方法の一部見直し

職務手当の支給方法について、以下のとおり変更する。

1 内容

賃金規程第105条の20第4項を削除する。

2 実施期日

令和2年11月1日

組合：30日ルールについて、具体的に説明されたい。

会社：支給条件について、どのようなケースが該当するのか多くの問い合わせ
やご意見を頂いており、職名があれば手当を支払うことにした。

組合：30日云々は関係ないということか。

会社：管理が大変である。休職中は手当を支給しないが、業務に就いており職名があれば支払うこととした。

組合：在宅勤務であろうが支払うということで良いか。

会社：ご要望通り。支払う。

組合：賃金規程第105条の20第4項を削除したということは、J R 東海労の要求が通ったということで良いか。

会社：まあ、そうですね。

組合：要求が通った事を確認する。

特許等補償金制度の変更

以下のとおり、職務発明の発明者へ支給する特許補償金を「特許等報奨金」と改称し、その金額及び対象者等を変更する。

1 内容

- (1) 名称につき、特許等補償金には出願等補償金・登録補償金・実績補償金(社外実績補償金と社内実績補償金とを含む)の3種類があるところ、いずれも「補償金」を「報奨金」へ変更する。
- (2) 金額につき、出願等報奨金を特許について1件あたり3万円、実用新案について同1万円、意匠については同2万円、特許相当発明について5万円とする。また登録報奨金を特許について同2万円、意匠について同1万円とする。他方で実績報奨金のうち社外実績報奨金については金額を使用料収入に比例させる取扱いは従前通りとしつつ上限を同5万円とし、社内実績報奨金については実施実績がある場合に同1万円(一律)とする。
- (3) 期間につき、実績報奨金の支給期間は、現行で出願時から最長20年間のところ、出願の後の登録時から最長15年間とする。
- (4) 対象者につき、在職者(役員を含む)を対象者とし退職者・相続人は対象外とする(ただし経過措置として、対象者となる者に一時金を1回、変更後の基準による額の2倍を支給する。)

2 実施期日

令和3年4月1日

被服類の定期貸与の見直し

被服類の定期貸与について、以下のとおり変更する。

1 内容

接客ベストの定期貸与を廃止し、必要に応じた引換貸与のみとする。

2 実施期日

令和3年5月定期貸与分より

組合：接客ベストを廃止するのか。

会社：廃止するのではなく、ベストを貸与しても着ていない人もおり、着ていないベストを期間が来たから交換するのは無駄なので、期間を設けずに交換したい人が交換したいときに交換できるようにした。

組合：クリーニングは今まで通りなのか。

会社：クリーニングについては変わらない。

組合：地方などからの質問などもあると思われので、解明や要求等があれば別途申し入れる。この件については、持ち帰り検討する。

会社：了解。

以 上