

2021年度労働協約改訂及び労働条件改善第8回団体交渉

本部は本日、「2021年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第8回団体交渉を行いました。

今回交渉では、7回の交渉を踏まえ、会社の回答が示されました。しかし、J R 東海労が要求した社員の切実な要求は1つも通らず、回答は会社にとって痛くも痒くもないものでした。回答事項は以下の通りで、内容は別紙を参照して下さい。

1. フレックスタイム制の変更
2. 短日数勤務制度の拡充
3. 有期労働契約社員等の育児休職及び介護休職要件の変更
4. 感染症り病の場合の取扱いの変更
5. 在宅勤務要件の追加（試行）
6. 社員証・職務乗車証等の一体化及び購入券のスマートE X化
7. 接客制服の統一
8. 妊産婦用制服の支給要件緩和
9. 障害特別補償の支給対象拡大

本部は、要求に対し会社が誠実に応えないとして、再申し入れを提出します。

若干の議論

組合：フレックスタイム制の変更で、総括電気所に適用としているが、職場はどこにあるのか。

会社：新幹線鉄道事業本部、静岡支社、東海鉄事、関西支社それぞれの現業機関にある。

組合：感染症り病の場合の取扱いについて、何か変わるのか。

会社：就業規則第135条の「本人」が追加となるだけで、取扱いは変更ない。

組合：社員証・職務乗車証等の一体化及び購入券のスマートE X化についてだが、どんな扱い方になるのか。

会社：スマートE Xはクレジットカードを登録してもらおう。新幹線は100回使える。往復だと2回になる。

組合：購入券はどう使うのか。

会社：在来線の特急などに使う。購入券で新幹線特急券は買えない。計40枚配布する。

組合：新幹線と在来特急を乗り継ぐ場合は、スマートEXと購入券とそれぞれ2回使うのか。

会社：そうである。

組合：カード化すれば不正乗車ができなくなるので、新幹線から他社の在来線改札の使用もできるはずだ。

会社：そうなると思うが、現行の通りとする。

組合：取扱いが大幅に変更になるので、社員には分かりやすい説明をすること。

会社：了解。

組合：接客制服だが、要するに新幹線乗務員は在来線と同様になるということか。

会社：その通りである。

組合：開襟シャツの上に事由に上着を着脱できるように要求したが、それはしないのか。

会社：そうだ。

組合：制服の扱いを変えるというのだから、要求を受け入れたらどうか。

会社：回答通りだ。

組合：我々の要求は1つも通っていない。持ち帰り検討し、再申し入れを行う。

会社：了解。

以 上

会社回答時挨拶

貴組合とは8月17日の第1回団体交渉から約1ヶ月にわたり、真摯に議論を尽くして参りました。

当社は、新型コロナウイルス感染症の発生を受けた外出及び移動の自粛等の影響により、引き続き極めて厳しい経営状況が続いています。令和3年度第1四半期の運輸収入は、前年と比べ増加したものの、依然として低水準であり、2期連続の営業損失を計上しました。また、第2四半期（累計）の業績予想では200億円の営業損失を見込んでいます。

こうした状況の中、当社は引き続き安全・安定輸送の確保を最優先に、収益の拡大に取り組む必要があります。またこれまでも不断に取り組んできた効率化・低コスト化をより一層強化するとともに、ICTを最大限活用するなどして効率的な業務執行体制を構築する「業務改革」を推進して、「経営体力の再強化」を強力に推し進める必要があります。

本協約改訂交渉においては、議論の中で、上記認識の共有化を図るなどしてきたところですが、これまで以上に効率的に業務にあたることを前提とした上で、全ての社員が働きがいを持って十分に能力を発揮できる会社となることを目指し、女性活躍や効率化を推進する取組みを中心に、別紙のとおり回答しました。

全ての社員が、引き続き感染防止に取り組みながら、「経営体力の再強化」に向けて、各々の職場において、自らの職責を果たし、最大限努力することによって、この難局を乗り越えていきましょう。

この間の真摯かつ熱心な議論に感謝します。大変ご苦勞さまでした。

資 料 目 次

令和3年9月10日
人 事 部

【制度等の改正に関する事項】

1. フレックスタイム制の変更
2. 短日数勤務制度の拡充
3. 有期労働契約社員等の育児休職及び介護休職要件の変更
4. 感染症り病の場合の取扱いの変更
5. 在宅勤務要件の追加（試行）
6. 社員証・職務乗車証等の一体化及び購入券のスマートE X化
7. 接客制服の統一
8. 妊産婦用制服の支給要件緩和
9. 障害特別補償の支給対象拡大

フレックスタイム制の変更

フレックスタイム制の適用箇所について、以下のとおり変更する。

- 1 内容
統括電気所にフレックスタイム制を適用する。
- 2 実施期日
令和3年10月1日

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期間を拡大する。

1 内容

育児休職等規程第 33 条第 1 項に規定する短日数勤務制度の対象者について、「小学 3 年生の終期に達するまでの子を養育する社員」から、「小学 6 年生の終期に達するまでの子を養育する社員」に改める。

2 実施期日

令和 4 年 4 月 1 日

有期労働契約社員等の育児休職及び介護休職要件の変更

「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」の改正（令和4年4月1日施行）をふまえ、有期労働契約社員等の育児休職及び介護休職対象者の要件について、以下のとおり変更する。

1 内容

- (1) 有期労働契約社員等の育児休職対象者の要件について、「申請時において雇用された期間が1年以上の者」を廃止する。
- (2) 有期労働契約社員等の介護休職対象者の要件について、「申請時において雇用された期間が1年以上の者」を廃止する。

2 実施期日

令和4年4月1日

感染症り病の場合の取扱いの変更

感染症り病の場合の取扱いについて、以下のとおり変更する。

1 内容

就業規則第 135 条において、「同居の家族その他の者」を「本人及び同居の家族その他の者」に改める。

2 実施期日

令和 3 年 10 月 1 日

在宅勤務要件の追加（試行）

以下のとおり、計画書に基づく在宅勤務を試行する。

1 施行内容

育児又は介護の事情があり、在宅勤務においても合理的に業務が遂行できると認められた場合に会社が在宅勤務を指示する。

(1) 対象者

小学生以下の育児又は要介護者の介護をしている本社員

(2) 実施回数及び時間

1週間に1回を上限とし、1日の労働時間は7時間30分以下とする

(3) 方法

- ・対象者は在宅勤務の実施前に計画書を作成し、箇所長はこれを確認の上、在宅勤務を指示する。
- ・在宅勤務実施後、計画書と業務遂行結果を基に、対象者と上長で振り返りを実施する。

2 実施期日

令和4年4月1日

社員証・職務乗車証等の一体化及び購入券のスマートEX化

社員証、職務乗車証、入館証及び購入券の取扱いについて、以下のとおり変更する。

1 内容

- (1) 社員証をTOICAベースのICカードとし、社用EX-IC・入館証（導入時は一部ビル）の各機能を付加して一体化する。
- (2) (1)の社員証に職務乗車証の機能を付加するとともに、購入券制度による新幹線利用にスマートEXの仕組みを導入し、ネット予約及びIC乗車を可能とする。

2 実施期日

- (1) 令和4年1月1日
- (2) 令和4年10月1日

接客制服の統一

接客制服の貸与について、以下のとおり変更する。

1 内容

- (1) 接客制服について、夏以外用として「接客上着 (W)」と「接客上着 (S)」の2種類、夏用として「接客シャツ」と「接客開襟シャツ」の2種類を使用しているが、これを「接客上着 (S)」及び「接客開襟シャツ」へ統一する。
- (2) 「現場長用」の接客制服着用者に対しても「接客開襟シャツ」を貸与する。

2 実施期日

令和4年5月1日以降、夏用制服着用時より

妊産婦用制服の支給要件緩和

妊産婦用制服の支給要件について、以下のとおり緩和する。

1 内容

妊産婦用の制服については、各箇所において妊産婦人数を上限に備え付けることとし、夏以外用・夏用ともに1人1着の貸与としているが、必要に応じ、追加で1着ずつ貸与することを可能とする。

2 実施期日

令和4年4月1日以降、準備でき次第

障害特別補償の支給対象拡大

障害特別補償の支給対象について、以下のとおり拡大する。

1 内容

業務上又は通勤による災害により、身体に一定の障害が残った社員に対する「障害特別補償」について、1級から7級までを支給対象としているところ、8級以下にも支給を拡大する。

2 実施期日

令和3年10月1日