

2011年度協約・協定改訂第7回団体交渉 粘り強い交渉の末、 一部前進を勝ち取る！ 更なる前進に向け再申し入れ …会社が最終回答を示す！…

9月15日、本部は2011年度協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。

団交では会社から「協約の改訂に関する事項」「制度等の改正に関する事項」8項目の今次協約・協定改訂交渉に対する最終回答が示されました。

組合はこの回答に対して持ち帰り検討し、一部の前進はあったものの組合員が満足する回答とは程遠いことから、即日再申し入れを行いました。

なお、議論の最後に議事録確認についての議論を行いました。

再申し入れに対する団体交渉は、9月26日です。

<最終回答>

協約の改訂に関する事項

1. ボランティア休暇の新設
2. 忌引休暇の付与方法の変更
3. 運転手当及び営業手当の支給要件の変更
4. 定年前早期退職願い出期間の廃止
5. 私傷病欠勤及び病気休職に係る取扱いの明示
6. 基本協約の条文の改訂

制度の改正に関する事項

1. 第三者暴力に対する特別補償の新設
2. 休職者を復職のための面談で呼び出す場合の交通費支給

「ボランティア休暇の新設」について

国、地方公共団体等の公の機関による証明が得られるボランティア活動に従事する場合、ボランティア活動に要する日を無給の休日として付与する。付与日数は、4月1日から翌年3月31日までの間に5日以内。平成23年10月1日から

組合：ボランティア休暇は出勤率に反映されるのか。

会社：反映されることとなる。

組合：基本給やボーナス、退職手当のポイントにも反映されるのか。

会社：当然無休の休暇なので、反映される。

組合：永年勤続者表彰には勤続年数に算定されるのか。

会社：出勤停止、自己都合休職及び公職休職の期間、病気休職、刑事休職、育児休職、戒告処分等と定められているのでそれ以外であるため算定しない。

組合：ボランティア休暇より法定休日が優先されると説明がされたが、ボランティア休暇と年休を申し込んだ他者と競合した場合、ボランティア休暇が出ない場合はあるのか。

会社：法定休日が優先されるので、ボランティア休暇が認められない場合もある。

忌引休暇の付与方法の変更について

忌引き休暇として定められた日数にかかわらず、忌引期間の最終日に忌引休暇を取得しない場合には、葬儀執行の当日1日に限りこれを充てることができる。

平成23年10月1日から

組合：忌引休暇の付与方法の変更例として3日間の付与の場合、喪を知った日から2日間忌引休暇を取り、葬儀の日に連続しない休暇を1日取るという理解でよいのか。

会社：その通りである。葬儀の証明書は必要となる。

運転手当及び営業手当の支給の変更について

運転手当A及び営業手当Aの支給要件について、基本協約第160条の18第1号ウを新設し、「会社が特に認めた場合」と規定する。平成24年4月1日から

組合：「会社が特に認めた場合」の運転手当A、営業手当A具体的にはどのような場合があるのか。

会社：非現業や指令などから駅に転勤になった者等を考えている。これまで運転手当A、営業手当Aが付いていなかった。このため今後付けることにした。

組合：実施時期が、24年4月1日からとなっているが、遡って支給するのか。

会社：遑って支給はしない。

定年前早期退職願い出期間の廃止について

定年前早期退職の取扱いについては、退職の日の3箇月前までに退職を願い出た場合に適用する。
平成24年4月1日以降退職する者から適用する

会社：現行は早期退職願い出期間は4月1日から8月31日までであったが、退職する日から3箇月前までに願い出ることとした。

私傷病欠勤及び病氣休職に係る取扱いの明示について

私傷病休職により欠勤日数に達し、なお引き続き休養を要すると会社が認めた場合で、30日以内に出勤できる見込みのある者については、会社は、病氣休職の発令をしない場合がある。（＊具体的な取扱いの項は会社回答書参照）精密診断書の提出の明示。私傷病欠勤中、実勤務が7日以上ある場合の起算日の計算の明示、欠勤日数の計算の明示。
23年10月1日から

組合：精密診断書の提出の明示とあるが、提出されない事例があったのか。

会社：精密診断書が提出されない場合もあった。条文にはなかったので明文化した。これまで運用していた事柄について明示することにした。

基本協約の条文について

基本協約第36注意書き「以下の通り」を「以下のとおり」とする。基本協約136条第3項第2号を「30日以上引き続き、通勤手当認定申請書において申請した経路及び方法による通勤をしない者」とする。また同項3号を削除する。

第三者暴力に対する特別補償の新設について

社員が勤務時間中において第三者からの暴力行為を受けたものの、加害者の支払い拒否により求償が困難となった場合に、被害社員の早期救済及び現場の求償業務の支援を目的として、特別補償を新設する。
実施は別途

組合：具体的には金銭で補償するのか。

会社：その通りである。

組合：具体的には、どのような場合について支給をするのか。

会社：怪我や私物の損害については現行の制度がある。いわゆる慰謝料のようなものであり一定の要件を満たした場合に見舞金のような形で支給される。一律に支

給されるものではない。詳しい内容については、今後業務委員会または幹事間で説明をする。

休職者を復職のため面談で呼び出す場合の交通費支給

復職後の働き方について面談を行う等、会社が病気休職、育児休職、介護休職者を職場等に呼び出す場合の交通費を支給する。平成23年10月1日から

議事録確認について

組合：これまで確認されていなかった基本協約改訂に関する議事録確認に「(組合) 超電導リニアによる中央新幹線の開業に向け、更なる経営基盤の強化の必要がある。・・・」としている。JR東海労は、リニア中央新幹線の開業については会社と協議中であると認識している。リニア中央新幹線の申し入れに対しても協議の場が開かれていない。従って、リニア方式による中央新幹線の開業に向けという認識にはない。文言を削除すること。

会社：文言は削らない。項目を全て削除することはあり得る。

組合：リニア中央新幹線の開業については会社と協議中であるので削除すること。

「高齢者雇用のあり方及びシニア社員の労働条件の改善について」とあるが、シニアとは具体的にどのような社員を指すのか。

会社：専任社員である。現職よりも年齢が上の社員を指す。

組合：専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認に「(会社) 雇用の対象外となる場合とは具体的には以下の通りである。

- ・定年退職時に病気休職、待命休職、自己都合休職、公職休職、刑事休職の各休職中の者
- ・定年退職時に従事していた業務を遂行できない者
- ・年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者
- ・同様の10年間に、出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者
- ・同様の10年間または年度初年齢59才の年度の定年退職日までに、会社の秩序、名誉及び信用の維持に重大な影響を及ぼす行為をした場合、旅客や社員等の負傷を伴うなどの重大な運転事故を発生させた場合、それらに類すると認められる重大な理由がある場合」

以上の5項目の雇用条件については、組合として付けるべきではないと主張し議論してきた。また、今後の社会の動向に踏まえ、希望する社員は全員採用すべきであると考えている。よって議事録に、「(組合) これらについては認められない」という文言を入れること。それができないのであれば、今後の議論の中で、雇用条件について撤廃を求めた部分を議事録として確認すること。

会社：議事録については、変更する考えはない。議論は今後もしていく。

組合：議論をしてきたのだから、議事録として明文化して残すこと。

会社：そのつもりはない。

組合：文言の削除と議事録として残さないことについて対立を確認する。

同議事録確認の中に「・・・高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない」と記述されている。ＪＲ東海労はこのことも認めていない。組合が認めていないことを文言として議事録に入れること。

会社：議論はしていくが、入れる考えはない。

組合：文言を入れる考えはないということについて対立を確認する。

以 上