

## 2020年労働協約(Ⅰ)改訂 に関する申し入れ交渉

本部は、9月29日(火)、2020年労働協約(Ⅰ)改訂に関する申し入れ交渉を行いました。以下、報告します。

1、新人事制度において、評価者に指定された者は非組合員となったが、新入社員トレーナーになる者においても非組合員とされたい。

回答・非組合員の範囲については、労組法第2条但し書き第1号の考え方に基づいたものであり、現行通りとしたい。

組合・2019年労働協約(Ⅰ)改訂交渉の中で、下記(下線部分)のようなやりとりをしたが、「現場配属後に勧誘→加入」の取り決めはまだ継続しているという認識でよいか。

組合・現在、会社と組合で決めた取り決めで、新入社員の組合加入は「現場配属された後、勧誘→加入」となっているが、例えば、現場配属前の研修中に、新入社員が組合加入届けを組合へ提出してきた場合、会社はどのように対応するのか。

会社・取り決めを守って頂くため、加入届は受け取らないよう指導する。

組合・現場配属前に組合加入が判明した場合、会社はどのように対応するのか。

会社・法の下では、「組合加入を抑制してはいけないという」ことがあり、組合加入無効と強くは言えない部分がある。

組合・そんなことでは、取り決めが何の意味も無いものになってしまう。

会社として強く指導して頂きたい。

会社・取り決めをしっかりと守って頂き、現場配属前に加入届を提出してきた場合は、受け取らないよう強く指導していく。

会社・継続している。

組合・入社する前に、採用予定者の名簿等が、組合に流れていることは絶対はないと言い切れるか。

会社・ないと言い切れる。個人情報保護の観点からもあってはならないと認識している。

組合・了解した。もし、組合等に名簿等の個人情報が流れているようなことが発覚した場合は、コンプライアンスの観点からも毅然たる対応をとっていく。また、現場配属前に組合加入が判明した場合も毅然たる対応をとっていく。

---

会社・了解した。

組合・トレーナーが組合勧誘を全くしないとは限らない。トレーナーになる者は非組合員とすることを強く要望する。

会社・主張として受け止めるが現行通りとされたい。

## 2、育児・介護休業法や次世代育成支援対策法促進のため、育児・介護休業を取得しやすい企業風土を早期に構築されたい。

回答・この間、平成29年10月1日から施行された改正育児・介護休業法に対応すべく育児休職回数の見直し休職期間の延長などの制度改正を行ってきている。制度を活用しやすいものとするための社員周知については、引き続き取組んでいきたい。

組合・次世代育成支援対策法促進について何か取り入れたものはあるのか。

会社・現在推進計画を策定中である。

組合・昨年の交渉で、介護・育児休職について社員周知が出来ていないと指摘したが、その後もこれといった社員周知もなく、改善出来ていないと感じるが。

会社・対象となる社員がいた場合、個別に制度として「休職」があるとうことを周知する等、様々な場面を捉えて周知していきたい。

## 3、2019年度、育児休暇を取得した社員数を明らかにされたい。

回答・2019年度中に育児休暇を取得した社員は13名である。

組合・内訳は。

会社・男性6名、女性7名である。

組合・了解した。時代はどんどん変化している。現業・非現業に関わらず取得しやすい環境づくりを早急をお願いしたい。

会社・了解した。

## 4、労働人口減少のため、今後、現場においても女性進出に拍車がかかり、また、女性活躍推進法促進のため、女性が働きやすい職場環境整備を早期に図られたい。

回答・昨今、女性の新規採用数は増加しており、当該職場における環境改善は重要な課題である。女性活躍に向けて、制度面での改善と併せて職場環境改善についても注力していきたい。

組合・2019年1月号ぼるてで、このページの中に「女性社員が在籍しているにもかかわらず、女性専用トイレを設置していない職場が、全国で16現場存在しているため、速やかに整備する必要があります」と堂々と記載されていたが、この16箇所の整備は終えたのか。また、このほかにも整備・改善した箇所はあるのか。

会社・ぼるて記載の現場、この他の現場も含めて順次改善している最中である。

---

---

組合・早急に整備願いたい。現在、稲沢機関区で女性乗務員を2名養成しているが、男女兼用のトイレ使用や、古い和式トイレ使用、西浜松駅上り構内にはトイレが無いなど、女性社員が大変苦痛な思いを強いられている。女性社員の立場になって物事を考えて頂き、早期の改善をお願いしたい。

会社・実態を確認し、他の整備箇所と調整を図りながら進めていきたい。

組合・今後、労働者不足は深刻となり、労働者の奪い合いが始まる。現場の第一線で、多くの女性が働くことも予想され、環境整備に努め、「女性も働きやすい・活躍しやすい」JR貨物をアピールして頂きたい。

会社・指摘を受け止め、女性が働きやすく、活躍しやすい会社をアピールしていきたい。

5、新人事制度において、エキスパート職の転勤範囲は採用支社・隣接支社及び本社としているが、社員に転勤・転職・降職・出向または特命休職を命ずる場合には、事前に本人の意思を確認したうえで、公正かつ家族的責任などを考慮し、育児・介護・看護・通院等にも最大限の配慮を行うこととされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・新人事制度・会社の活性化により、これまでよりも多くの異動や転勤が発生すると思われる。会社がサークル活動でないことは十分理解しているが、転勤等を命ずる際は、本人の意思を確認し、家族関係等も十分考慮して頂きたい。

会社・現在もそうであるが、転勤の際は、本人の家族関係の状況等の把握も含め、意思の確認は行っている。

組合・十分な配慮をお願いしたい。

6、新型コロナウイルスの影響により、リモート会議・テレワークや在宅勤務の在り方について大きく注目されたが、今後、積極的に導入していくのか明らかにされたい。

回答・新型コロナウイルスの拡大防止の観点から、リモート会議や在宅勤務を取り組んできた。今後導入するかどうかは未定である。

組合・新型コロナウイルス感染症拡大により、新たな働き方を考えさせられる機会になったが、これまでにリモート会議やテレワーク・在宅勤務を行ってきており、今後も継続していく上で、新しい発見や問題点等を教えて頂きたい。

会社・リモート会議、在宅勤務についての問題点や課題については、様々な意見をもらっている。今後把握していくことになる。

組合・コロナウイルス感染症が収束後も、リモート会議やテレワーク、在宅勤務は積極的に取り入れてく考えなのか。

会社・まだ、未定である。

組合・働き方改革を進め、社員が働きやすい環境作りを早期に整備されたい

会社・了解した。

---

7、新型コロナウイルスの影響で、一時帰休を行った企業が多数あったが、やむを得ず一時帰休を行う場合は、基準内賃金等を減額することなく100/100支払うこととし、昇給や賞与の期間率は、欠勤期間として取り扱わないこととされたい。

回答・現段階、当社で一時帰休を行う考えは無い。

組合・JR各社は取り入れている。JR貨物も取り入れられたい。

会社・一時帰休を行うことになった際に検討する。

組合・今後のためにも、今から整備した方が賢明と思うが。

会社・指摘は受け止め、今後一時帰休が必要となる状況となれば勉強していきたい。

8、月に45時間を超える時間外労働があった職場、また全国での件数を明らかにされたい。

回答・月に45時間を超える時間外労働を発生させないように、時間外労働の管理を徹底していく。

組合・件数は明らかに出来ないのか。

会社・件数は明らかに出来ないが、月に45時間を超える時間外労働を発生させないように、時間外労働の管理を徹底していく。

組合・社員は会社の財産である。無理な働き方をして、社員が体調を壊してしまうことはあってはならない。管理を徹底し、健全な働き方をお願いしたい。

会社・了解した。

9、コンプライアンス違反に対して、どのような姿勢で取り組んでいくか明らかにされたい。

回答・コンプライアンス研修の開催や、内部通報制度の活用によるコンプライアンス違反事象の早期把握、解決を図る。また、事業活動のリーガルチェックによりコンプライアンスの強化を図る、である。

組合・厳しい姿勢で取り組んでいくのは承知しているが、具体的に説明できるものがあれば教えて頂きたい。

会社・コンプライアンス案件の具体的な事例はお伝えすることが出来ない。

組合・組合員はコンプライアンス違反が無いよう、節度ある行動をしていく。会社としてもコンプライアンス違反が無いよう、強化を図って頂きたい。

会社・了解した。

10、昨年度の各支社の、団体交渉・経営協議会・苦情処理・簡易苦情処理の開催状況について明らかにされたい。

回答・各種労使間協議の昨年度の開催状況は別紙の通りである。

組合・了解した。

以上