

2023年労働協約改訂交渉

本部はこの間、交渉を続け、9月29日に締結しました。以下、報告します。

1、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。また、出向職場の評価者においても、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、現行通りとされたい。また、出向職場においても、評価者は非組合員に指定する考えである。

組合・トレーナーにおいても非組合員をすることを、今後も強く求めていく。

会社・非組の範囲を拡大するつもりはないが、研修期間中のトレーナーの立場を利用した組合活動がないようにしっかりと管理をしていく。

組合・懸念していることは研修期間の組合勧誘であり、懸念が払拭されないため今後も強く求めていく。

2、新規採用者に対して、各労働組合の組合説明会を実施されたい。

回答・各労働組合の組合説明会をする考えはない。

組合・今後も強く求めていきたい。

会社・研修期間中に労働関係についての講義は行うが、研修期間を含めて勤務時間中に個別の労働組合の説明会を開催する考えはない。

組合・「新規採用者のオルグ活動は各現場に配属されてから」と、会社と約束を交わしているが、全国で守られているという認識か。

会社・守られているという認識である。

組合・約束は守るよう徹底して頂きたい。

3、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・法改正に伴い規程改正を行った。改正内容の周知等により育児・介護休暇・休職を取得しやすい企業風土を構築していきたい。

組合・まだまだ周知が足りないと感じる。早期に環境整備を図っていただきたい。

会社・引き続き、制度の周知を行い働きやすい職場環境の整備に努めていく。

4、2022年度、育児休暇・看護休暇・介護休暇を取得した社員数を明らかにされたい。

回答・2022年度に育児休暇80名、介護休暇4名取得している。

組合・育児休暇80名の中で、現場社員は何名取得したのか。

会社・61名である。

組合・取得しやすい環境整備をさらにお願ひしたい。
会社・了解した。

5、育児介護等で会社を辞めた人の再雇用制度を取り入れられたい。

回答・現状通りとされたい

組合・旅客会社で取り入れている会社がある。検討はしているのか。

会社・色々な採用形態は勉強しているが、検討事項にまでは至っていない。

組合・今後、検討するようお願ひしたい。

会社・引き続き勉強していく。

6、新規採用時の年休付与日数を11日から15日とし、その他の月も見直されたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・安定的に新規採用を確保するためにも見直しが必要と思うが、今の若者は大変シビアである

会社・主張は理解するが、現時点において変える考えは無い。

組合・会社を選択する際、休日数は大きなウェイトをしており付与数増を強く求めたい。

会社・新規採用については引き続き力をいれていく。

7、働き方改革の観点からリフレッシュ休暇を新設されたい。

回答・新設する考えはない。

組合・仕事や家庭の悩みを抱える社員は多くいる。要員不足等で、年休が取得しにくい職場もあり検討が必要である。

会社・主張は理解するが、現時点において変える考えは無い。要員の充足は引き続き対応していく。

組合・年間休日が他社に比べて少ないこともあり、新設を検討されたい。

会社・働き方改革について、引き続き勉強していく。

8、保存休暇の使用事由を拡大されたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・職種によっては保存休暇を大量に保有している社員もおり、拡大を検討して頂きたい。

会社・現時点において保存休暇の使用事由拡大の考えは無い。

組合・乗務員などは半休制度がない。拡大を検討されたい。

会社・主張は理解する。

9、風水震火災等の不可抗力の災害により家屋に損壊を受けた場合、5日以内から15日以内の必要な時間又は日とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・災害が甚大化している。罹災証明書を取得するにも数日かかる場合もあり、時代の流れにあった日数を確保されたい。

会社・主張は理解する。現在は保存休暇の使用事由となっており、そういったことも活用してほしい。

組合・家屋に損害が出れば、身体的に大きなダメージを受け、長期間の休養が必要である。保存休暇の残数が少ない者もおり、引き続き求めていきたい。

10、忌引日数（血族・姻族）を、それぞれ増やすと共に範囲を三親等まで拡大されたい。

回答・現行通りとされたい

組合・複雑な家庭環境で育った方もおり、見直しを図られたい。

会社・主張は理解するが、現時点において変える考えは無い。

組合・忌引きに際しては、きめ細やかな配慮をお願いしたい。引き続き求めていきたい。

会社・配慮は行っていく。

11、半休取得制限を撤廃されたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・働き方改革として撤廃されたい。

会社・日勤職場において年休取得数を削減させる効果もあり、撤廃する考えはない。

組合・生活様式も変わっている。引き続き求めていきたい。

12、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・引き続き、職場環境の整備を行う

組合・この分野でJR貨物は相当の遅れをとっている。JR貨物に変革していくためには、女性の進出が必要不可欠であり、早期に整備されたい。

会社・必要な整備であり、引き続き行っていく。

組合・労働者確保に苦慮する時代となり、会社をアピールするためにも早期に整備されたい。

会社・了解した。

13、離職防止の観点から、若い社員が働きやすい職場環境整備を早期に図られたい。

回答・引き続き、職場環境の整備を行う

組合・近年、離職が大きな問題である。転職サイトの充実もあり、離職の歯止めがかからない。社員は財産であり、社員を失うことは会社にとって大きなマイナスである。優秀な人材を失うことのないよう整備を図って頂きたい。

会社・承知した。

組合・離職の原因を調査し、優秀な人材が離れていかないよう対策強化をお願いしたい。

14、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・会社を活性化するためにも異動は必要不可欠ということは理解している。しかしながら、様々な問題を抱えている社員がいることをも事実であり、最大限の配慮をお願いしたい。

会社・これまで同様に、本人の意思などを考慮していく。

15、コロナによる行動制限が緩和されたが、経費削減・働き方改革の観点から、リモート会議や在宅勤務等を積極的に導入していくのか見解を明らかにされたい。

回答・働き方改革に伴う制度について、今後勉強していく。

組合・時代遅れにならないよう、積極的な変革を求めたい。

会社・引き続き、各種制度の勉強を進めていく。

16、インフルエンザ・コロナ陽性により、会社を休む場合は「障害」扱いとされたい。

回答・現行通りとする。また、2023年5月8日以降、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが5類に引き下げられたことを踏まえ、新型コロナウイルスに関して発信した通達・事務連絡は原則廃止とした。

組合・インフルエンザになれば、最低3日以上は休むことになり、年休や保存の保有数が少ない若手社員は痛手となり「障害」扱いとされたい。

会社・障害とする考えはない。私傷病の扱いとなる。

組合・若い社員のためにも検討されたい。今後も強く求めていく。

会社・主張は受けとめる。

17、感染症第5類に感染した場合、社員とその家族のワクチン接種費用を満額支給とされたい。

回答・現行通りとされたい

組合・費用がかかるため、ワクチン接種を控える者もいる。会社を正常に機能させるためにも考慮されたい。

会社・現時点、満額支給の考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

18、自然災害・輸送障害等で、相当な時間外労働がいまだに多くみられるが、労働条件改善に向け会社の考えを明らかにされたい。

回答・時間外労働について、厳正に管理すること課題だと認識している。

組合・要員不足により、安全が担保出来ない状況で働くこともある。輸送障害等が起きても、安全を担保出来る要員を確保するよう強く求めたい。

会社・採用活動の強化等を行い必要な要員については引き続き、確保するよう努めていく。

組合・離職や早期退職もあり、会社の計画通りに進んでいないことも理解するが、安全確保のためにも強くお願いしたい。

会社・要員確保に努めていく。

19、カスタマーハラスメント防止に向けた具体的な取り組みを明らかにされたい。

回答・あらゆるハラスメントは防止すべきである。教育等を通じて防止を図っていく。

組合・引き続き、強化を図っていただきたい。

会社・引き続き、断固たる対応で取り組んで行く。

20、住宅補助金制度をシニア社員も対象とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・「手当が無くなり生活が苦しくなった」という声を多く聞く。「退職金で賄って欲しい」と会社は言うが、住宅ローンや教育ローンで、手元にはほとんど残らないのが現実である。会社にとってシニア社員は貴重な労力であることを認識して頂き、検討をお願いしたい。

会社・主張は理解するが、現時点において変える考えは無い。

組合・引き続き求めていきたい。

21、シニア社員となる場合、本人が希望する職場・職種とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・新規採用・技術継承のこともあり、希望通りが難しいことは理解しているが、出来る限りの配慮をお願いしたい。

会社・体調等については可能な範囲での配慮は行う。

組合・よろしくをお願いしたい。

22、シニア社員となっても、作業内容等に明確な区分がないため、シニア社員に対して手当を新設されたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・「賃金が下がっただけで、作業内容は全く変わらない」ことを改善するため、新設を検討して頂きたい。

会社・新設の考えはない。

組合・シニアの働き方について、改めて勉強する必要があると考える。違う場で話し合っていきたい。

会社・引き続き、議論は行う。

23、人事制度修正等により定年退職日延長となったが、定年延長（65歳）導入について現時点での見解を明らかにされたい。

回答・65歳定年導入について、今後勉強していく。

組合・何かが決まり次第、教えていただきたい。

会社・社内で引き続きの勉強を実施している。

組合・現時点で話せる内容はあるか。

会社・現時点、話せる内容はない。

24、65歳以降も就労希望を申し出た場合は、出来る限り継続出来るようにされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・新規採用、技術継承のこともあり、難しいことは理解しているが、働きたい意欲を無駄にすることなく出来る限りの配慮をお願いしたい。

会社・要員不足による巻退は行っているが、基本的には年金満額需給までの雇用契約となる。

組合・出来る限りの配慮をお願いしたい。

25、出向社員に対する賃金の支給は、出向先基準又は会社基準に区分して行うとあるが、社員に不利益がないようにされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・出向になったことで、給与が下がれば生活に大きな影響がでる。賃金面で不利益が出ないようにきめ細かな調整をお願いしたい。

会社・出向規程による出向特別手当等はある。

組合・きめ細やかな対応をお願いしたい。

26、35年勤続者に表彰制度を新設されたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・長い期間、会社に貢献した御礼として新設を検討されたい。

会社・新たに表彰制度を新設する考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

27、社宅のあり方について会社の見解を明らかにされたい。

※新たな建築予定・社宅廃止・現存する社宅の期限等。

回答・今後の社宅の在り方について勉強しているところである。

組合・社宅廃止で困っている方も多くいる。会社の方向性を明確して周知を図っていただきたい。

会社・国鉄継承社宅については、老朽化も進んでいるため基本的に廃止の方向で進めていく考えである。

組合・今後、新しい社宅等を建築していくのか明らかにされたい。

会社・現時点、明らかにすることはできない。引き続き勉強していく。

28、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・別紙の通りである。

組合・了解した、

以 上
