

## 2024 労働協約改訂交渉

9月30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・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。

会社・新入社員研修時を含み勤務時間中の組合勧誘は認めていない。また、そのような事実は把握していないが、引き続きしっかりと管理をしていく。

組合・引き続き求めていく。

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。「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・組合加入は研修終了後としている。

組合・配属前に会社から組合の説明を受けたという情報もある。また、各組合から説明があつて欲しかったという意見もある。

会社・会社として、労働組合に対して説明の場を提供する考えはない。

組合・「各組合の説明があつて欲しかった」という声もある。何らかの形で説明の場を設けてもらいたい。

会社・繰り返しになるが、会社として説明の場を労働組合に提供する考えはない。

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。具体的にどのようなことを考えているのか。

会社・引き続き、環境整備を行っていく。要員需給の厳しい職場については、心理的に休暇申請を躊躇しない様に要員の確保に努めていく。

組合・他の会社と比べると遅れている感が否めない。会社のイメージアップのためにも引き続き努めて頂きたい。

会社・引き続き、働きやすい企業風土を構築していく。

4. 2023年度、育児休暇・看護休暇・介護休職を取得した社員数を明らかにされたい。

回答・2023年度に育児休暇86名、看護休暇27名、介護休職4名取得している。

---

組合・育児休暇86名の中で、現場社員は何名取得したのか。

会社・61名が取得している。

組合・了解した。

#### 5. 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。要員不足も含め様々な理由で、年休が取得しにくい職場もあり検討が必要である。また、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・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・引き続き求めていきたい。

#### 6. 保存休暇の使用事由について、さらなる拡充を図られたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・職種によっては保存休暇が大量に余っている社員もおり、乗務員などは半休制度がない。拡大を検討されたい。

会社・2024年4月に保存休暇の使用事由のうち、「風水震災等の不可抗力により家屋に損壊を受けた場合」における対象家屋の範囲を「社員所有の家屋」から、「社員所有の家屋及び社員の2親等以内の親族が所有する家屋」に拡大している。

組合・年間休日が少ないこともあり、更なる拡充を図られたい。

会社・2024年に拡大をしている。現行通りとされたい

#### 7. 風水震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る。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、時代の流れにあった日数を検討されたい。

会社・主張は理解するが、6での議論のとおり、保存休暇の使用事由において対象家屋を拡大している。

組合・保存休暇が少ない人もいる。検討されたい

会社・先述の通りである。

#### 8. 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、忌引きに際しては、きめ細やかな配慮をお願いしたい。

会社・色々な家庭環境があることは理解するが、制度を変更する考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

#### 9. 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・生活様式も変わっており、働き方改革として撤廃されたい。

会社・取得制限の撤廃の考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

#### 10. 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貨物が変革していくためには、女性の進出が必要不可欠であり、今後、労働者確保に苦慮する時代となっていく。会社をアピールするためにも早期に整備されたい。具体的にはどんなことを行っていくのか

会社・支社の要望等を勘案して施工場所の選定を行っている。

組合・支社との交渉で引き続き求めていきたい。

#### 11. 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、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。具体的にはどんなことを行っていくのか。

会社・各種制度の見直し等を行っている。

組合・もっと具体的に話せることはないか。

会社・現時点では話は出来ることはないが、引き続き社内議論を継続させる。

#### 12. フレックスタイム制度を現業機関においても早期に導入されたい。

回答・フレックスタイム制度は、出退勤時刻を選択できる制度であるため、作業ダイヤが決まっている勤務にはそのまま導入できない。この点、日勤1種勤務は作業ダイヤが決まっていない勤務形態であることから今回は日勤1種勤務を対象に導入することとした。他勤務種別でもまず、作業ダイヤが決まっていない勤務へ拡大し、作業ダイヤが決まっている勤務についても必ず出社していなくても良い作業時間帯にフレキシブルタイムを充てるなどの工夫を行い、拡大を図っていきたくと考えている。

組合・働き方改革のためにも、現場にも早期に導入されたい。

会社・他社事例も参考にしながら拡大についての勉強を行っている。

組合・拡大が早期に出来るよう努めて頂きたい。

#### 13. 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・必要な人事運用を行う。

組合・あらゆることを含めて、異動は必要と理解しているが、最大限の配慮をお願いしたい。

#### 14. 異動や出向の事前通知を1ヶ月前とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・引っ越しや家族との相談もある。早ければ早いほどよいと思うが。

会社・出向についての通知は2週前に通知している。

組合・2週間前では遅いという声を聞く。検討されたい。

会社・各種の調整もあり現行通りとされたい。

#### 15. 苦情処理提出期限を5日以内とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・ゆっくりと考えるには最低5日は必要と考えるが。

会社・苦情となるとなる事実の発生した日から事務局への申告は10日以内としている。

組合・了解した。

---

---

16. 経費節減・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、今後も勉強していく。

組合・現時点、話せることはあるのか。

会社・他社事例等を勉強している。

組合・積極的に働き方改革を進めて頂きたい。

17. 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・私傷病の扱いであり、障害とする考えはない。なお、2024年4月より勤続1年未満の者に付与する年次有給休暇の日数を日から日に変更している。

組合・引き続き求めていきたい。

18. 5類感染症に感染した場合、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・現状通りとされたい。

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・インフルエンザの予防接種については、会社と健保により上限を4,000円として補助をしている。

組合・コロナ予防接種に対しては、どのような考えか。

会社・国や健保の動向もある。現行通りとされたい。

19. 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。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・安全の担保がない作業は認めることは出来ない。引き続き、安全の確保に努めていく。

組合・要員不足が一向に解消されない職場もある。離職も解消されず、安全が担保されていない。改善を強く求める

会社・安全は最優先であり、引続き安全の確保に努めていく。

20. 働き方改革の観点から運転士の制帽の着用省略を認められたい。

回答・現状通りとされたい。

組合・他の旅客会社では進んでいることもあり検討されたい。

会社・頭部の保護の観点から、現時点、制帽を省略する考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

21. 視認性向上、目への負担軽減のため、サングラス着用を正式的に認められたい。

回答・現状通りとされたい。

組合・他の旅客会社では進んでいることもあり検討されたい。

会社・現時点、サングラスを正式に認める考えはない。

組合・引き続き求めていきたい。

---

---

22. 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・ハラスメント防止の教育を引き続き行っていく。

組合・JR貨物ブランドのイメージを損なわないためにも鋭意取り組んで頂きたい。

23. 住宅補助金制度をシニア社員も対象とされたい。

回答・現状通りとされたい。

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。

24. 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・現状通りとされたい。

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・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。

25. 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・現状通りとされたい。

組合・給与が下がっただけで、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。

26. 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。現時点で話せる内容はあるか。

会社・社内で引き続きの勉強を実施している状況であり、現時点、話を出来ることはない。

組合・何か決まり次第教えて頂きたい。

27. 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・現状通りとされたい。

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・要員不足による懲遷は行っているが、原則的には年金満額需給までの雇用契約となる。

組合・出来る限りの対応をお願いしたい。

28. シニア社員契約満了後における再雇用時の事前通告はヶ月前とされたい。

回答・現状通りとされたい。

組合・生活設計もある。早ければ早いほどよい。

会社・主張は理解する。早めにお知らせできるようにしたい。

組合・よろしく願います。

---

---

29. 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・現状通りとされたい。

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・不利益になったら元も子もない。きめ細かなケアをお願いしたい。

会社・出向者に対するフォローは行う。

30. 35年勤続者に表彰制度を新設されたい。

回答・現状通りとされたい。

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。

31. 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。

また、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・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・新しく官舎を建築する予定はあるのか。

会社・現時点、社宅新設の考えはない。

32. 就業規則第78条の(4)、車通勤の場合の不可抗力について明らかにされたい。

道路冠水・道路大渋滞等。

回答 画一的に定めることは出来ない。

組合・この内容については、別途話をしていきたい。

33. 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

---