

「労働条件に関する協約」2回目交渉と 「働き方改革・働きがい向上制度の見直し」交渉開催 **2/3**

組 女性社員の健康診断は時間・期日が制約されており、開始時間前に行列するなど受診しづらい状況である。受診しやすいように改善を求める。

女性社員の健康診断の時間・期日については、受診しやすいように環境改善を図っていききたい。

< 労働条件に関する協約改訂についての申し入れ(申1号)について >

組合

【労働安全】

会社

- アスベスト健康管理手帳は、最終曝露箇所であるJR東日本で申請できるようにするべきだ。
また、JR東日本で退職する時に、アスベスト健康管理手帳の取得について説明がないので、丁寧に説明するべきだ。
- 新型コロナウイルスの国内感染が拡大する中で、感染予防対策はどうなっているのか。



- 「平成19年確認書」での取り扱いは変わらない。JR東日本だけの職歴ならばJR東日本で発行となる。2016年度に「退職者が健康管理手帳申請を行う際に添付する『従事履歴証明書』の交付等について」で、各支社に周知している。
- 社員にはうがい・手洗いの周知とマスクの配布を行っている。本社として対策本部を立ち上げており、社員の不安がないように進めていく。

組合

【基本要 求】

会社

- 2006年中労委一括和解での懸案事項である「仙台・秋田支社越え配転」での本社としての進捗状況はどうなっているのか。
1人でも戻れば会社の姿勢が感じられる。早期に地元に帰れるよう仙台・秋田支社に強く働きかけるべきだ。



- 組合から見れば「進んでいない(ゼロ回答)」と思われるが、本社としての認識は持っている。対象者の皆さんが現職場での必要な要員にもなっている。仙台・秋田支社での雇用場所・職種が少なくなかなかうまくいかない。引き続きパイプ役を果たしていきたい。

組合

【制度に関する要 求】

会社

- 私たちは過去に「任用の基準」でのつらい時代(昇進試験・配転)を経験したが、新しい制度であるジョブローテーションでは、社員本人が納得できる公正・公平な運用を強く求める。
- 65歳定年制や55歳以上社員の定期昇給実施ならび第二基本給の廃止などの在職条件について会社が検討しているのか。



- ジョブローテーションは、社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、多様な経験を積む中で自らの技術を高め成長することが目的である。会社として社員の希望を叶えるようにしたいが、任用の基準で厳格に運用していきたい。
- 定年制見直しは、国からの指針や社会情勢の変化を見極めていく課題である。その中で第二基本給も検討する課題だが、経営に与える影響があるので慎重にならざるを得ない。

組合

【勤務・労働時間】

会社

- 年間労働時間の短縮は1996年から実施されていない。「国民の祝日」が増えても「特別休日」は増えていない。時間外労働の縮減された実感がない設備関係の職場が散見される。技術継承のためにも要員配置を求める。

- 会社として休日労働や時間外労働を含めて年間総労働時間の縮減に努めている。機械化・効率化できることはやっていくが、日本全体の人口の減少で新規採用1800名を確保していくことが困難な時代を迎える。

国労東日本

港区新橋5-15-5
交通ビル7F
国労東日本本部
発行責任者 大沼 元
編集責任者 常盤達雄

2020年
2月5日
No. 129-②
ダイジェスト版

1人で悩まず国労へ相談。
みんなで楽しく
がんばろう!
HP <http://www.e-nru.com/>

組

この間求めてきたエルダー社員の保存休暇について改善が図られた。今後の課題はグループ会社への波及であり、本社として出向先会社に強く働きかけるべきだ。短日勤務実施会社は約30%であると説明したが同様になるのか。

会

本社としては、JR東日本グループ会社社長会などを通じて情報発信を強くしていきたいが、あくまでも別法人であるので「お願い」しかできない。JR東日本の後押しもあるが出向先会社での「体力」もある。

< 働き方改革による働きがい向上のための制度の見直しについての申し入れ(申14号)について >

組合

【 解 明 要 求 】

会社

- 育児・介護休暇を今回改正したことは理解するが、今後も制度改正を検討しているのか。
- 高度プロフェッショナル制度は「残業代ゼロ」であり、労働組合としては反対である。労使委員会で協議する10項目もあり導入するべきではない。
- ハラスメントはあってはならないことであり、労使共通の認識であるが社員教育について明らかにもすること。



- 社員からのニーズ等を踏まえ、法改正や社会情勢の変化があれば検討しなければならない。
- 法律で決まったことであるので慎重に対応している。JR東日本では厚生労働省令で定める研究開発業務があたるが、現行では対象がゼロではないが労使協議もありハードルが高い。
- 管理者教育やリーフレットの配布や講習などを通じて社員教育を徹底していく。

組合

【 改 善 要 求 】

会社

- 妊娠・出産・育児・介護などの休暇は有給とすべきだ。せめて期末手当でのカットはなくすべきだ。国をあげて子育てを支援しているので会社として検討することを求める。
- 「孫の出産休暇」を求めたのは、労働時間短縮が進まない中で有給休暇を新設することで労働時間の短縮をめざす目的である。また、両親が共働きで孫の面倒を見ることを含めている。
- 私たちがLGBTについて理解を深めなければならないと認識している。社員教育の充実と設備改善はスピード感を持って行うこと。



- 「ノーワーク・ノーペイ」の原則があり、100%の仕事をしている社員と100%以下の社員で、賃金や手当での差が出るのはやむを得ない。理解してほしい。
- 今後定年制延長で孫の面倒を見ることはあると思う。タイミングを見てエルダー社員からの要望があれば意見を聞いて議論していく。
- LGBTについて正しい理解と教育を行う。設備改善は社員の協力を得て必要な設備を整備していく。

組合

【 その他 】

会社

- JR東日本社員旅行券の取り扱いが具体的にどうなるのか。



- JRひがし2019年11月号に「廃止後、払い戻しを実施する予定ですが詳細は未定」としたが、社員・エルダー社員・OBも含めて、払い戻し(現金化)しかない。詳細は決まっていないが準備をしている。

国労東日本本部は、JRグループで働く全ての仲間の労働条件改善に向けて、全力で取り組みます!