

国労東日本

港区新橋5-15-5
交通ビル4F

国労東日本本部

発行責任者 菊池忠志
編集責任者 樋口孝重

2016年
4月28日

NO. 72-①

ダイジェスト版

結びつき
つながり生かして
大胆に
国労加入を訴えよう!
HP <http://www.e-nru.com/>

4/26 第3回交渉 申1号 「労働条件に関する協約」改訂についての申し入れ [その1]

組合

2006年の一括和解の趣旨に基づき具体的諸課題(秋田・仙台支社間の不当配転、長野支社管内のクロス通勤等)の是正・改善を求める!

- <秋田> 計画的に実施することは可能、その部分が欠けているのではないか
- <仙台> 支社を越えての異動は本社の指導が大切
- <長野> 少しずつ解消はされているが、引き続き計画的な解消を求める

単なる数合わせではなく1人ひとり活かせるように人事運用を
していきたい。

会社

<組合>

<会社>

[任用の基準、公正・厳格な運用]

- 担務指定等、労働意欲をそぐような疑念を抱かれない公平・公正な任用の在り方を求める。
- 所属の労働組合と任用、昇進・昇職等全く関係のないものである。

[介護・育児休職制度]

- 制度活用には職場の雰囲気も大切である。また、取得からの復帰にあたって丁寧な取り組みが求められる。
- 職場環境や休職中の社員への情報発信等は重要だと認識している。ワークライフバランス、ダイバーシティを推進していきたい。

[65歳定年制とエルダー制度について]

- 多くの声は現職のまま働き続けたいということであり、技術継承の観点からも原則出向は考え直すべきではないのか。また、エルダー制度もスケジュール通りではない実態である。
- 定年の延長は経営に与える影響も大きく、慎重に検討していく課題。雇用の場の確保はエルダー制度で運用していく。スケジュールについては会社間調整、本人希望等で時間を要しているのは事実。
- 地方は働く意欲があるのに出向先が無い。またメニュー提示がされるも自分の地区には出向先が無く、今の制度の中では辞めざるを得ない社員が多くいる。
- 雇用先が少ないことは承知している。グループ会社のパイの拡大もしながら一体となって仕事をする形にする。指摘の課題は会社の課題でもある。
- ハーフタイムを希望する声もあるが、ほとんど職場が無いのが実態。支社と意見交換をしていると思うがポイントは何か。
- ハーフを設置していない企業は多いが、様々な事情で相談があった場合はグループ会社と相談はしている。制度に魂を入れる為に支社とグループ会社が連携をとれているのか一緒に考えている。
- 現場によっては「出向先が無い」しか言われない。支社にも言っているが、ミスマッチが無い様キャッチボール出来るような指導を求める。
- 人事の仕事する社員は、ただ人を動かしていると思っ
ては駄目で、その人の為に仕事をしているということが必要である。今日の議論は今後に生かしていきたい。



港区新橋5-15-5
交通ビル4F

国労東日本本部

発行責任者 菊池忠志
編集責任者 樋口孝重

2016年
4月28日
NO. 72-②

ダイジェスト版

結びつき
つながり生かして
大胆に
国労加入を訴えよう!
HP <http://www.e-nru.com/>

4/26 第3回交渉申1号「労働条件に関する協約」改訂についての申し入れ [その2]

組合 年休未消化で流してしまう事象も増えている。車掌職場は顕著で、女性社員が結婚し子供が出来ても素直に喜べない実態であり、根本的には人が足りない。

他からの助勤の報告は承知している。状況を見ながら **会社** 適正な要員が確保できるような策を支社・本社で考えていきたい。

< 組合 >

< 会社 >

[適正な要員配置と要員不足の実態について]

- 1996年に時間短縮が行われて以降実施されていないが、時間短縮に対する会社の考えは。
- 年間の時間外労働実績や年休の取得率を見ても、根本的には職場の要員が問題、労働時間の縮減には人を増やす事。
- 乗務員は勤務の特定がされていても勤務変更は日常茶飯事である。

- 今後は超勤等も含めた年間総労働時間の縮減を図る。
- 時間外労働は平均で見れば他企業との比較では下回っている。職場の要員については引き続き適切な要員配置をしていく。
- 縮減に努めることが前提で、決められたルールに則った取扱いをしていく。

[ハラスメント防止について]

- ハラスメント防止に対する職場末端までの浸透が薄い、ハラスメントの無い職場教育を要請する。

- 社内報やパンフ、研修でハラスメントに対する取り組みを伝えているが、引き続き働きやすい職場を作っていく。

[モニター制度の改善]

- 新幹線については改善されたが、新幹線が走っていない地域の在来線等への拡大は考えていないのか。

- 社員が使いやすい制度としての見直しは行っているが、制度利用者の実態や経営環境の変化も踏まえて、引き続き検討はしていきたい。

[保存休暇について]

- 制度が出来た頃とは環境の変化もあり、グループ会社を含めて使用できるように工夫出来ないか。
- 本籍はJR社員であり、グループ会社への負担も含め補償をし、制度が活用出来るような検討を求める。

- グループ会社とはいえ別法人であるが、就業規則も含め労働条件の調査はしたい。