



港区新橋5-15-5
交通ビル4F

国労東日本本部

発行責任者 大沼 元
編集責任者 樋口孝重

2018年
1月30日
NO. 96

ダイジェスト版

仲間の信頼
力に変えて
さあ踏み出そう
組織の拡大へ
HP <http://www.e-nru.com/>

第1回「労働条件に関する協約」改訂についての申し入れ

【基本要素】【制度に関する要求】1/25 交渉を行う

組合

一括和解以降の懸案として解決が求められている問題について、支社内異動については、前進が見られているものの、支社越え（秋田・仙台）の異動については依然として解決が見られていない！

本社としての解決に向けた検証と前に進める努力を求めたい！

【仙台】この間、本社・支社にも情報提供はしてきた。具体的な運用は支社になるが、当事者の方は定年まで残り時間が少ない中で、本社がどの様な指導をしてきたのか。

【秋田】当事者は出向会社間の異動でも良いので、地元に戻りたいとの希望である。

会社

長年のご苦勞は認識をしているが、様々、同じような状況を抱えている方もいる中で、より以上にエルダー制度含めて自己申告書を通じて希望を把握し、支社間で情報交換をしたうえでタイミングが合えば対応していく。

【組合】

[65才定年制の確立に向けて]

・エルダー制度問題については昨年来議論し60才以上の労働条件は改善されてきたが、国や大企業の中でも定年延長が検討・実施されている中でJRの考え方はどうなのか。



【会社】

・公務員の定年延長など報道がされ、当社としても課題としては認識をしているが、社会情勢・経営状況、人事・賃金制度等を踏まえて今後慎重に検討をしていく事項である。

【組合】

【会社】

[職場の要員問題]

・どこの職場も要員が逼迫している。我々の計算では、2016年度の鉄道事業部門では約1,900名が不足している。また、会社資料でも多くの社員が研修に参加している報告、同時に、この間の事故により臨時的な作業も多く発生し時間外労働で対処している実態である。はたして、業務に必要な要員は配置されているのか。

・業務の変化とセットでなければ要員配置は考えられない。現状の中で、時間外労働や年休の取得状況を見ながら状態は把握し、それに応じて必要な業務の持ち替えや、配置換え、など行いバランスを図っている。過程の中で一時的に業務量が増えることは否定できないが対策は講じている。人の数だけでなく、今後も業務の見直しを行い、鉄道事業を運営する上で社員が活躍していけるようにしていく。

[安心して働ける職場環境]

・車掌職場では、産休に入る社員も増えているが、周りに対する勤務への配慮から申し訳なさそうに取得している。女性が安心して制度を活用できる要員配置を求める。

・安心して出産を迎えられるような環境整備に向け実態を把握すると共に、要員配置の観点だけではなく、制度に関する職場の理解を含めて整備をしていきたい。

[労働時間の短縮に向けて]

・年間所定労働時間を1800時間に短縮することを求めているが、96年の第3ステップ以降約20年時短が実施されていない。検討されているのか。

・この間、労働時間についてはフレックスタイムの導入やコアタイムの縮小、また女性社員増に伴い短時間勤務など制度を拡充してきた。今後も、年間所定労働時間短縮に向け、検討する課題である。

[モニター制度]

・新幹線については改善されてきた。現状、常磐・奥羽本・田沢湖・信越本・羽越本線の在来線特急は利用できるが、社員の通勤事情・ニーズを勘案し拡大は考えているのか。

・社員の通勤事情に配慮することは考えている。モニター制度はお客様の利用状況を把握するために社員の力を借りるものであるが、働き方の変化もあり、主張は受けとめたい。

[半休制度使用制限と時間単位の年休取得問題]

・年休の取得率を高める観点から、半休制度の取得事由の拡大と時間単位の取得について検討されたい。また、日勤職場には導入可能なのではないのか。

・半休取得事由は、ニーズがあることは認識をしているので、様々な観点から今後検討していきたい。鉄道事業の特性も加味しつつ、時間単位については慎重に考えていきたい。