

業務そくほう

日本貨物鉄道産業労働組合

2021. 9. 30

No. 656

2021年労働協約改訂に関する申し入れ

本部は交渉を行いました。以下、報告します。

1, 新人事制度において、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。

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、現行通りとしたい。

組合・入社する前に、採用予定者の名簿等が、組合に流れていることは絶対にならないと言いきれるか。

会社・採用予定者の名簿等が、組合に流れていることは絶対でない。

組合・もし、組合等に名簿等の個人情報が出ているようなことが発覚した場合は、コンプライアンスの観点からも毅然たる対応をとっていく。

会社・了解した。

組合・トレーナーが勧誘を全くしないとは限らない。トレーナーになる者は非組合員とすることを強く要望する。

会社・回答にあるように、労組法の趣旨からもいたずらに非組合員の範囲を拡大する考えは無い。

組合・公平公正にかけると考え、引き続き要望していく。

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・なぜ出来ないのか、納得のいく説明をされたい。会社にとって不都合なことでもあるのか。

会社・勤務時間中の組合活動に該当するため組合説明会をする考えはない。

組合・例えば、研修終了後に時間を設け、各組合説明会を実施出来ないか。各組合5分程度で構わない。

会社・会社が組合への加入するための一助をすることは出来ない。

組合・説明会が無理であれば、新採にパンフレットを渡すだけでも構わないが。

会社・研修中は会社の概要等を教育する期間でもあるので、パンフレットを渡すことも出来ない。

3, 出向職場の評価者においても、非組合員とされたい。

回答・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・評価制度の公平公正を保つためにも徹底されたい。

会社・了解した。

4, 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・以前、介護・育児休職について社員周知が出来ていないと指摘したが、その後もこれといった改善もなく、進んでいないと感じるが。

会社・今回の規程改正も一つの機会と捉え周知していく。

組合・取得しやすい風土を早期に構築されたい。

5, 2020年度、育児休暇を取得した社員数を明らかにされたい。

回答・2020年度に育児休暇を取得した社員は10名である。

組合・2019年度に取得した社員数は13名（男性6名、女性7名）であり、昨年度より減っている。会社は「取得しやすい企業風土を構築していきたい」と言っているが全くなっていない。この状況をみてどう思うか。

会社・引き続き取得しやすい企業風土を構築して行く考えである。

組合・述べるだけでなく、行動で示して頂きたい。

6, 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・昨今、女性の新規採用数は増加しており、当該職場における環境改善は重要な課題である。女性活躍に向けて、制度面での改善と併せて職場環境改善についても注力していきたい。

組合・女性社員の現場進出が進んでいるが、男女兼用のトイレ使用や、古い和式トイレ使用、男女兼用の休憩室等、大変苦痛な思いを強いられている。全国の職場環境を調査し、女性社員の立場になって物事を考え早期の改善をお願いしたい。

会社・了解した。

組合・今後、労働者不足は深刻となり、労働者の奪い合いが始まる。現場の第一線で、多くの女性が働くことも予想され、環境整備に努め、「女性も働きやすい・活躍しやすい」JR貨物をアピールして頂きたい。

会社・貴組合の主張を受け止め取り組んで行きたい。

7, 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・新人事制度・会社の活性化により、これまでよりも多くの異動や転勤が発生すると思われる。会社がサークル活動でないことは十分理解しているが、転勤等を命ずる際は、本人の意思を確認し、家族関係等も十分考慮して頂きたい。

会社・これまで同様に、本人の意思等を十分考慮していく。

組合・NTTは、働き方改革や人事制度改革、デジタル技術の活用による業務改革などの経営改革策を発表し、働き方については転勤や単身赴任を無くしていく方針を明らかにしたが、これについてどう思うか。

会社・働き方改革については意識しているが、転勤や単身赴任を無くして行く考えは現在のところない。

8, 新型コロナウイルスの影響により、リモート会議・テレワークや在宅勤務を積極的に導入しているが、経費節減・働き方改革の観点から、コロナ収束後も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・新型コロナウイルスの拡大防止の観点から、リモート会議や在宅勤務を取り組んできたところである。現在のところ制度化については未定である。

組合・コロナ禍により、新たな働き方を考えさせられる機会になったが、これまでも多くのリモート会議やテレワーク・在宅勤務を行ってきており、今後も継続していく上で、新しい発見や問題点等を教えて頂きたい。

会社・現在、在宅勤務やリモート会議を取り組む中で、メリット・デメリットは様々あると考えている。今後、それらをまとめ、具体的にどのように進めていくか考えていく。

組合・NTTは、働き方改革でコロナ収束後もテレワークを基本とする考えを示した。これについてどう思うか。

会社・コロナ収束後、在宅勤務についての制度化の勉強はしていくが、時期は未定である。

9, 新型コロナウイルスの影響で、期限付き出向・一時帰休を行っている企業が多数あるが、やむを得ず一時帰休を行う場合は、基準内賃金等を減額することなく100/100支払うこととし、昇給や賞与の期間率は、欠勤期間として取り扱わないこととされたい。

回答・現段階、当社で一時帰休を行う考えは無い。

組合・もし、一時帰休を行わなければならない状況になった場合はどうするのか。

会社・現状、当社において一時帰休を行う議論はしていない。その様な状況になれば勉強を進めて行きたい。

10, 月に45時間を超える時間外労働があった職場を明らかにされたい。また、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・月に45時間を超える時間外労働を発生させないように、時間外労働の管理を徹底していく。

組合・件数は明らかに出来ないのか。社員は会社の財産である。無理な働き方をして、社員が体調を壊してしまうことはあってはならない。管理を徹底し、健全な働き方をお願いしたい。

会社・36協定に則った取扱いとしたい。また、貴組合の主張にあるように、社員の体調管理については徹底し、産業医の面談等、引き続き取り組んで行く。

11, コンプライアンス違反に対しては、厳しい姿勢で取り組まれたい。

回答・内容を調査したうえで判断することになる。

組合・組合員はコンプライアンス違反が無いよう、節度ある行動を心掛けていく。会社としてもコンプライアンス違反が無いよう、強化を図って頂きたい。

会社・了解した。

12, 人事制度修正等により定年退職日延長となったが、65歳定年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・現時点、話せることはないか。

会社・現時点で話せる内容はない。

組合・65歳定年は確実に導入されると思うが、ただ定年を延ばすだけでなく、働き方改革やワークライフバランスも考慮して頂きたい。

会社・了解した。

13, 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・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・今後、老朽化や耐震性等で官舎が閉鎖になる場合、居住者は転居を強いられるが、ストレスにならないように真摯な対応をお願いしたい。

会社・了解した。

14、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
