

2022年労働協約改訂交渉

本部はこの間、交渉を続け、9月30日、締結しました。

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。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・2019年4月に人事制度が導入され3年以上が経過し、人事制度の中身も浸透してきている。公正公平を保つ意味でも非組合員を強く要請する。

会社・主張は理解するが、法の主旨からも非組合員の資格いたずらに拡大する考えはないため、トレーナーについて非組合員する考えはない。出向職場における評価者は、非組合員にしていく。

組合・トレーナー非組合員については、引き続き強く求めていく。
- 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・なぜ出来ないのか具体的な説明をしていただきたい。

会社・会社として、社員がどの組合に加入するか、加入しないかということに関与するつもりはない。また、勤務時間中の組合活動に回答する様なことは出来ない。

組合・引き続き、強く求めていきたい。
- 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・求職を取得しやすい企業風土を構築していきたい。

組合・毎年「申」を提出しているが、前に全く進んでいない。「会社が変わってきた」と思うような動きを早期に示していただきたい。

会社・育児休職の取得について、ぽるて等を活用して実際に育休を取得された方の紹介をしてきた。徐々にではあるが、社員の意識から変えて行きたい。

組合・取得しにくいのは、要員不足の絡みもある。現場の声を聞いて改善されたい。

会社・承知した。
- 4、2021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・2021年度に育児休暇を取得した社員は24名である。

組合・引き続き、取得拡大に向けて取り組んでいただきたい。

会社・承知した。

5、新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。

回答・現行通りとされたい。

組合・労働条件改善に向け、前向きに検討していただきたい。

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・若者の目はシビアである。前向きに検討していただきたい。

6、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・労働条件改善に向け、前向きに検討していただきたい。

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・うつ病等、社会問題となっており、積極的に取り入れられたい。

7、休暇について。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、15日以内の必要な時間又は日とされたい。※昨今、災害が甚大のため。

回答・現行通りとされたい。

組合・昨今、甚大な被害が頻発している。役所への被害届手続き等、時間を多く割くものがあり、前向きに検討していただきたい。

会社・主張は理解する。現在は保存休暇の使用事由となっており、そういったことも活用してほしい。

組合・家庭環境がおぼつかないまま業務につくことは、注意が散漫となり安全が保たれていないことになる。早期の改訂をお願いしたい。

8、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・女性社員からの意見を真摯に聞き入れ、改善に努めていただきたい。

会社・承知した。

9、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・組合員の意思を尊重し配慮されたい。

会社・これまでと同様に本人の意思などを考慮していく。

10、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・時代に合った、働きやすい職場環境整備を進めていただきたい。

会社・承知した。

1 1、コロナ陽性・コロナ濃厚接触者・コロナワクチン接種後の副作用で、会社を休む場合は、「障害」扱いとされたい。

回答・コロナ濃厚接触者、コロナワクチン接種後の副作用で会社を休む場合は現在のところ「障害」として扱うことが可能である。

組合・感染症第5類に感染した場合は、病欠ではなく「障害」扱いとするよう制度化されたい。

会社・現在のところ感染した場合に「障害」扱いにする考えはない。

組合・年休・保存を使い切ってしまう場合が出てくるため制度化を強く求めたい。

1 2、国からのコロナワクチン接種費用補助が終了した後に、コロナワクチン接種があった場合は、社員とその家族の接種費用を満額支給されたい。

回答・現段階、未定である。

組合・負担が大きい。拡大防止対策の意味もあり、今後、コロナがどのようになるか全く不透明であるが、前向きに検討していただきたい。

会社・主張は理解した。

1 3、感染症第5類に感染した場合、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・現段階、未定である。

組合・インフルエンザ感染対策でもあり、前向きに検討していただきたい。

会社・インフルエンザのワクチン接種については、家族の一部についても接種費用を補助している。新型コロナウイルスのワクチン接種の扱いが、今後どうなっていくのか動向を見ていきたい。

組合・インフルエンザ予防接種は家族の一部でなく、家族全員を対象とすることを強く求めたい。

会社・主張は理解する。

1 4、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・コロナがどのようになっていくか不透明であるが、やむを得ず行う場合は支払われたい

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いきたい。

1 5、北海道地区雪害や全国各地の大雨被害により列車が大幅に遅れ、相当な時間外労働が多々あったと思われるが、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が課題だと認識している。

組合・要員不足が顕著になっている現場もある。働きすぎで「金は要らないから休みたい」という声もある。安全を保たれない状態で働いていることもあり、現場の声を拾い上げ改善に努めていただきたい。

会社・要員状況が厳しく、大変な思いをしているのは理解する。引き続き採用活動を行っていき要員確保に取り組んで行く。

組合・勤務間インターバル制度導入等は考えていないのか。

会社・現在のところ、勤務間インターバル制度を確立させる考えは無い

組合・働き方改革の観点から、基準人員を見直し、総実労働時間を見直されたい。

会社・現行通りとされたい。

組合・現場の声を拾い上げ改善に努めていただきたい。

会社・現場の声は大事にしたい。災害時に於ける各種手配へのご協力について感謝申し上げる。引き続きお願いする。

16、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・現行通りとされたい。

組合・新入社員採用枠等で調整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・承知した。

17、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・社会問題でもあり、断固たる対応をお願いしたい。

会社・引き続き、断固たる対応で取り組んで行く。

18、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・現時点で話せる内容はあるか。

会社・現時点で話せることはない。

組合・提示出来る時期になった場合は、早期に示していただきたい。

会社・承知した。

19、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・現時点で話せる内容はあるか。

会社・現時点で話せることはない。

組合・方向性が決まり次第、提示していただきたい。

会社・承知した。

20、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
