

# 業務そくほう

日本貨物鉄道産業労働組合

2025. 9. 26

No. 742

## 2025年

## 労働協約改訂交渉を行う

本部は、2025年労働協約改訂に関する交渉を行いました。以下、報告します。

1. 新入社員トレーナーになる者は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、出向職場の評価者は当該社員の管理者が指定される。

組合・毎年、「申」として上げているが、こちらの要求が通らない。今後も引き続き求めていく。

2. 新入社員研修期間において、昼休み等を利用し各労働組合の組合説明会を実施出来るよう整備されたい。

(回答) 各労働組合の組合説明会をする考えはない。

組合・「休み時間に説明する時間を作ってほしい」と言っている。これでもダメなのか。

会社・組合による説明会の開催は考えていない。

組合・午後の研修が終わってから、時間を作ってもらうこともダメなのか。

会社・勤務時間外や研修終了後についても考えていない。

組合・別の場面でも話をしていきたい。引き続き求めていく。

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・休職を取得しやすい企業風土を構築していく。

組合・以前と比べれば改善傾向にあるが、まだまだ足りない部分はある。働きやすい環境づくり・少子化対策のためにも、育児・介護休暇が取得しやすい環境づくりを引き続きお願いしたい。

会社・了解した。

4. 2024年度、育児休暇・看護休暇・介護休暇を取得した社員数を明らかにされたい。

(回答) 2024年度に育児休職67名、看護休暇8名、介護休職4名取得している

組合・以前と比較すれば育児休暇を取得した者が増えており、良い方向に進んでいる。これで満足することなく、休暇を取得しようとしている者や、休暇を取得した者から、いろいろな意見を吸い上げ、取得しやすい環境づくりを進めていただきたい。

会社・了解した。

---

**5. 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・年間休日(110日)が少なく、若い社員は年休数も少ない。このような休暇を新設することにより、働く意欲が増し、会社の発展に繋がると思うが。

会社・2024年4月から勤続1年未満の者に付与する年次有給休暇の日数を11日から15日に引き上げている。

組合・年間休日110日は、世間的に見ても少ない数である。公共交通機関として、土日祝も関係なく、昼夜を問わず働いており、身体のリフレッシュは必要であり、引き続き求めていく。

**6. 保存休暇の使用事由について、さらなる拡充を図られたい。**

(回答) 現行通りとされたい

組合・先ほども言ったが、年間休日(110日)が少なく、若い社員は年休数も少ない。事由を拡充し、休める環境を少しでも緩和されたい。

会社・2025年4月に特別休日を57日から58日に引上げた。若い社員については前項の回答の通り休日数を増やしている。

組合・人には言えない悩みも抱えている者もあり、さらなる拡充を引き続き求めていく。

**7. 就業規則第8節休暇(有給休暇)78条(4)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、5日以内を「15日以内の必要な時間又は日」とされたい。**

(回答) 現行通りとされたい。

組合・温暖化によるものか化学的な根拠はないが、世界的に大規模な自然災害が増えている。国内においては、滅多に発生しなかった竜巻被害も頻繁に起きる時代となった。家屋の損害を受けた者は、精神的ダメージも大きく検討していただきたい。

会社・現行で対応できるものとする。

組合・自分の住んでいる家ではなく、親の実家が被害を受けた場合は申請できるのか。

会社・社員の2親等以内の親族が所有する家屋が損壊を受けた場合は使用できる。

組合・この休暇は「障害扱い」となるのか。「年休扱い」となるのか。

会社・り災休暇となり有給の休暇である。

組合・保存休暇規程第4条の10項で、「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に使用できる」とあるが、保存休暇を申請した場合は、5日以上でも使用できるのか。

会社・保存休暇の場合は5日以上でも使用可能である。

**8. 忌引日数(血族・姻族)を、それぞれ増やすと共に、範囲を三親等まで拡大されたい。**

(回答) 現行通りとされたい。

組合・複雑な環境で育った者もあり、きめ細やかな対応が必要である。

会社・見直す状況ではないと考える。

組合・デリケート内容である。社員に寄り添った対応をお願いしたい。

**9. 半休取得制限を撤廃されたい。**

(回答) 現行通りとする。

組合・要員不足で年休取得が難しい職場もある。人には言えない理由もあることから、制限緩和を求めたい。

会社・要員を手配する必要性から現行の内容となっているため、制限撤廃は難しい。

組合・厳しいのであれば、保存休暇使用事由緩和を強く求めたい。

---

10.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)引き続き、職場環境の整備を行う。

組合・具体的にどのような整備を進めているのか教えていただきたい。

会社・配属や要員計画を基に整備を行っている。

組合・女性社員から、「JR貨物はここが遅れている。ここが不足」等々の意見集約を行っているのか。

会社・現場から支社を経由して本社に要求が上がるようになっている。

組合・行っているのならば、女性社員から出された意見により、これまでに変更した箇所や中身を教えてください。

会社・女性意見のみに特化したものはないが、可能な範囲での意見聴取を行っている。

組合・他社と比べて女性が働きやすい環境整備が大幅に遅れていることは言うまでもない。JR貨物ブランドイメージアップのためにも早期に図られたい。

会社・引き続き、環境整備を行っていく。

11.離職防止の観点から、若い社員が働きやすい職場環境整備を早期に図られたい。

(回答)引き続き、職場環境の整備を行う。

組合・JR貨物が発展していくためにも大きな課題である。会社はこの問題を真剣に考え取り組んでいただき、具体的に整備している中身を教えてください。

会社・離職防止のみを目的とした職場環境という考え方はないが、引き続き職場環境の整備に努めていく。

組合・前項で、女性が働きやすい環境整備が大幅に遅れていることを申ししたが、働きやすい環境整備を進め、優秀な人材確保・離職防止等に繋げていただきたい。

会社・引き続き、環境整備を行っていく。

12.フレックスタイム制度を現業機関においても早期に導入されたい。

(回答)フレックスタイム制度は、出退勤時刻を選択できる制度であるため、作業ダイヤが決まっている勤務にはそのまま導入できない。この点、日勤1種勤務は作業ダイヤが決まっていない勤務形態であることから今回は日勤1種勤務を対象に導入することとした。他勤務種別でもまず、作業ダイヤが決まっていない勤務へ拡大し、作業ダイヤが決まっている勤務についても必ず出社していなくても良い作業時間帯にフレキシブルタイムを充てるなどの工夫を行い、拡大を図っていきたいと考えている。

組合・現時点、具体的に言えることはあるのか。

会社・現業の作業ダイヤが決まっていない社員を対象に導入を検討している。

組合・若い社員は、「土日祝は休みたい」「自分の時間を有効的に使いたい」という思いが強い。多くの社員から意見を吸い上げ、働きやすい環境づくりを整備し、年々、曜日ウヤの列車も増えており、大胆な改革をお願いしたい。

13.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・出向または待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)現行通りとする。

組合・組織の生産性を高めるために異動等が必要なことは十分理解しているが、最大限の配慮をお願いしたい。明らかに恣意的な発令があった場合は、こちらとしても断固した対応を取らせていただく。

会社・必要な人事運用は行う。恣意的な異動発令はない。

---

#### 14.異動や出向の事前通知を1ヶ月前とされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・引越し、転校、介護等、家族との相談が必要であり、早めの通知をお願いしたい。

現在、14日前に発令しているが、この根拠は何か。調べてみると、転居が伴わない異動の場合は、1週間～1ヶ月前。転居が伴い単身の場合は、1ヶ月前。転居が伴い家族を伴う場合は、3～6ヶ月前が望ましいとある。

会社・14日前の事前通知は出向の場合であり、通常の出令は7日前を基本としている。

組合・7日前では遅すぎる。出向・通常を含め、最低でも1ヶ月前を基本としていただきたい。引き続き求めていく。

#### 15.簡易苦情処理提出期限を5日以内とされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・熟慮期間が必要であり、5日以内とされたい。

会社・発令前日までの苦情の処理が基本であり、現行通りとする。

組合・引き続き求めていく。

#### 16.経費節減・働き方改革の観点から、リモート会議や在宅勤務等を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) 働き方改革に伴う制度について、今後も勉強していく。

組合・現時点、何か言えることはあるか。

会社・現時点、具体的に話をできることはないが、情報は前広にお知らせをする。

組合・よろしくお願ひしたい。

#### 17.インフルエンザ・コロナ陽性により、会社を休む場合は、「障害」扱いとされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・年休が少なく、職種によっては保存休暇がほとんどない者もいる。「障害」扱いにすることで何か問題でもあるのか。

会社・就業規則第78条第1項第4号では、「伝染病発生による交通しや断」が発生した場合に適用するものであり、本人が感染し業務に就けない場合には適用できない。

組合・調べてみると、季節性インフルエンザにかかった場合、出勤の可否に関して法的根拠がないため、従業員への出勤停止命令は「会社都合」となり、休業手当の支給が必要とあるが、就業規則ではインフルエンザやコロナで休む場合、年休・保存を使用すると定められているのか。

会社・年休や保存の使用は妨げないが、私傷病により勤務しない場合は無給休暇となる。

組合・就業規則のどこに記載されているのか。

会社・第79条に記載されている。

組合・年休・保存が無い場合は、欠勤扱いになるしかないのか。

会社・無給の私傷病休暇となる。

#### 18.コロナワクチン予防接種費用を支給されたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・コロナが流行り出している。伝染病であり、現場が混乱する前に何らかの対策を講じるべきである。

会社・現時点、コロナワクチン予防接種費用の支給・補助は考えていない。引き続き、ジェイアール健保等の動向を見ていく。

組合・引き続き求めていく。

---

---

### 19.働き方改革の観点から運転士の制帽の着用省略を認められたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・他の旅客会社で導入していることもあり検討されたい。現時点、導入については、全く議論されていないのか。それとも、検討はしているのか。

会社・安全等を考慮した結果、現行通りとする判断をしている。

組合・公共交通機関では帽子省略が広まっており、検討をお願いしたい。

### 20.視認性向上、目への負担軽減のため、サングラス着用を正式的に認められたい。

(回答) 他鉄道会社の導入事例等を勉強している

組合・医学的にもサングラス着用は負担軽減になることが実証されており、早期に正式導入を認められたい。

会社・他鉄道会社の導入事例を勉強している。

組合・昨年も「申」に上げているが、認めない理由は何か。なにか弊害でもあるのか。

会社・正式に認めた場合の問題点を精査している。

組合・視力低下や目の病気により、泣く泣く業務を外れることも考慮し、また、信号現示誤認や距離通告誤り等々の安全面も含め、乗務員及び屋外で業務する全ての職種において正式に認められたい。

会社・現時点、乗務員以外の職種においては必要ないと判断している。

組合・視力低下は不便な生活が強いられ絶対に防がなければならない。屋外で業務する全ての職種において検討されたい。

### 21.業務用タブレット端末が旧式であり、更新等の見通しを明らかにされたい。

(回答) 現時点、明らかにすることは困難である。

組合・「遅い」「重量もあり持ち歩きに不便」等々、不満の声が多くある。予算等の問題もあると思うが、作業効率を上げるためにも更新を早期に行っていただきたい。

会社・更新時期が分かれば、情報は前広に提供する。

組合・了解した。

### 22.夏用軽装服を試験的に導入したが、今後、どの職種まで拡げていくのか明らかにされたい。

(回答) 試行結果等を考慮して判断する

組合・今年の夏も暑かったが、来年以降も酷暑が続くと予想される。多くの企業において軽装服が取り入れられ、社会的にも認知されつつある。社員の意見を取り入れながら、多くの職種で導入を図られたい。

会社・安全を確保しながら、引き続き酷暑対策は実施していく。

組合・軽装服の評判はよいのか。

会社・評判はいいと聞いている。対象者に対して改めてシーズン終了後にアンケートを実施する予定である。

### 23.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・カスハラは絶対に許されないことであるが、カスハラを受けた者には、会社として誠意をもって、きめ細やかな対応をお願いしたい。

会社・会社として対応はしていくので、何かあれば報告をしてもらいたい。

組合・了解した。

---

---

#### 24.住宅補助金制度をシニア社員も対象とされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・若い社員の離職が多くあり、シニア社員に頼っている現場もある。シニア社員が少しでも長く働いてもらうためにも、何らかの補助ができないか。

会社・住宅補助金は、社員が会社の命により転勤した場合の生活支援のための制度であり、転勤が予定されていないシニア社員には適用できない。

組合・私達が言いたいのは、アパート等に住んでいると補助される制度のことである。この制度はシニア社員になると廃止になってしまうため、何らかの補助を検討していただきたい

会社・賃貸住宅補助も住宅補助金に含まれている。シニア社員への適用や新たな補助については考えていない。

組合・引き続き求めていきたい。

#### 25.シニア社員となる場合、本人が希望する職場・職種とされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・体力の衰えは必ずくる。シニア社員になる節目により生活設計が変わることもあり、本人が希望するように配慮をお願いしたい。

会社・必要な人事運用を行う。

組合・現場によっては、新規採用等、いろいろな問題があるかと思うが配慮をお願いしたい。

#### 26.シニア社員となっても、作業内容等に明確な区分がないため、シニア社員に対して手当を新設されたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・職種が多岐にわたり、なかなか難しい面もあるあるが、明確に出来る職種・現場においては、明確にすべきと考える。

会社・手当新設の考えはない。

組合・シニア社員となり給与が大幅に減少するが、作業内容が現役時代とほとんど変わりなければ、何らかの手当を付けるべきではないか。

会社・定年年齢の引上げにより61歳以降の給与の大幅減はなくなる。

組合・現在、シニア社員で働いている者に対しての話をしており、検討していただきたい。

会社・シニア社員の就労についての配慮は行っている。手当新設は考えていない。

組合・引き続き求めていく。

#### 27.65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) 現行通りとする。

組合・生活設計や労働者不足により、65歳以上になっても、働くことがごく普通になっている世の中である。新規採用の人数調整等で難しい問題があることも理解するが、出来る限り本人の意思が通るようにされたい。

会社・国や世間の動向を注視しながら、判断していきたい。

組合・人事制度一部修正により、退職年齢が65歳となったが、今後、65歳以上がシニア社員として正式に働ける環境を整備していくのか。

会社・繰り返しになるが、国や世間の動向を注視しながら判断をしていく。

#### 28.シニア社員契約満了後における再雇用時の事前通告は1ヶ月前とされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・先ほども言ったが、通告は早ければ早いほど良い。生活設計もあり、早めの通告をお願いしたい。

会社・面談等の機会ですぐに話をするよう努めていく。

組合・雇用問題は、本人や家族に大きな負担をかけることになり、早め早めの対応をお願いしたい。

---

---

29. 出向社員に対する賃金の支給は、出向先基準又は会社基準に区分して行うとあるが、社員に不利益がないようにされたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・出向特別手当を支給して調整を図っているが、それでも出向になったことで、給与が下がる等の不利益を被ることはあるのか。

会社・出向先により業務が変更となるような場合は、手当の増減が発生することはありえるが、不利益になるという認識はない。

組合・不利益が絶対に出ないよう対応されたい。

30.3 5年勤続者に表彰制度を新設されたい。

(回答) 現行通りとする。

組合・人事制度一部修正により退職年齢が65歳となった。節目の表彰制度を新設すべきと考えるが。

会社・見直す考えはない。

組合・引き続き求めていく。

31. 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・昨年の交渉において、「国鉄継承社宅は老朽化により、基本的に廃止の方向で進めていく」「社宅新設はない」と回答したが、社宅の在り方について、現時点の考えを教えていただきたい。

会社・現時点、示せるものはない。

32. 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

---