



JR東労組 (東日本旅客鉄道労働組合)

東京都渋谷区代々木2丁目2番6号
JR新宿ビル13F 〒151-8512
電話 03-3375-5740(代)

2019年2月1日

発行人 山口浩治 編集人 湯ノ目亜矢子

第692号

月2回(1日、15日)発行/一部20円
(組合員の購読料は、組合費に含む)



JR東労組ホームページは

←こちらからアクセス

<http://www.jreu.or.jp/>

仲間と共に新たなJR東労組運動を展開していこう!



2019旗開き
JR東労組



JR東労組本部(1/8)、ジェイアールバス東北本部(1/30)、JRバス関東本部(1/31)は、2019旗開きを行い、JR東労組の存亡をかけて、組織強化・拡大を仲間と共に実現していくことを確認しました。

2019年、明るく元気に職場から運動をつくり出そう!

私たちのこれからの働き方をきえていこう!

申13号「就業規則等の改正について」団体交渉を行う

JR東労組本部は、12月18日に本社から「就業規則等の改正について」の提案を受けました。「変革2027」の実現に向けて、より柔軟な働き方を可能とし、社員

の働きがい創出と、社員・グループの持続的な成長等を目的として新たな制度の導入、労働基準法の改正等に伴い就業規則等の改正を実施するとして、「1・テレワークの導入 2・フレックスタイム制の改定 3・年次有給休暇の時季指定義務 4・特別休日の指定日の変更」が示されました。

JR東労組本部は、1月11日に申し入れをし、1月16日に団体交渉を行いました。「働き方改革関連法」や「働き方改革実行計画」に踏まえた内容であることから、労働者にとって生活上に資する

働き方改革関連法によって改正されるPOINT

1. 時間外労働の上限規制が導入されます!
(2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～)
時間外労働の上限を月45時間、年360時間を原則とする
2. 年次有給休暇の時季指定義務が企業に課せられます!
(2019年4月1日～)
10日以上年休が付与されてる労働者に対して、使用者は年5日時季指定して与えなければならない
3. 同一企業内において、正規雇用と非正規雇用の労働者間の不合理な待遇差が禁止されます!
(2020年4月1日～ ※中小企業は2021年4月1日～)

ための改正であるべきだということとを提案時に会社に対して申し述べています。そして、交渉でも「働かせ方改革」にならないように議論を行いました。

乗務員勤務制度の見直しの議論で、サテライトオフィスの設置などによる働き方改革の側面が打ち出されておりましたが、3月16日から実施になります。テレワークは、テレワークの趣旨を理解し、労働時間が管理できる人」と会社が承認した人しか行えません。また、情報漏洩のリスクなどを考え、テレワークで使用するパソコン類は会社が貸与した物に限られます。また、業務計画、始業時間や休憩時間について前日までの申請が基本であり、終了時の報告が必要となります。使用する側、許可する側双方の労働時間管理の重要性が増し、法令を遵守する上で、適正な労働時間管理が求められる、教育の重要性について議論を深めました。

1・テレワークの導入

乗務員勤務制度の見直しの議論で、サテライトオフィスの設置などによる働き方改革の側面が打ち出されておりましたが、3月16日から実施になります。テレワークは、テレワークの趣旨を理解し、労働時間が管理できる人」と会社が承認した人しか行えません。また、情報漏洩のリスクなどを考え、テレワークで使用するパソコン類は会社が貸与した物に限られます。また、業務計画、始業時間や休憩時間について前日までの申請が基本であり、終了時の報告が必要となります。使用する側、許可する側双方の労働時間管理の重要性が増し、法令を遵守する上で、適正な労働時間管理が求められる、教育の重要性について議論を深めました。

2・フレックスタイム制の改定

コアタイムが廃止され、フレックスタイム制は、あくまでも月間労働時間が決まっていますので、裁量労働制ではありません。育児・介護勤務制度(短時間・短日数)や年休・半休も活用できます。労基法第34条によって休憩時間を付与されなければ

3・年次有給休暇の時季指定義務

乗務員勤務制度の見直しの議論で、サテライトオフィスの設置などによる働き方改革の側面が打ち出されておりましたが、3月16日から実施になります。テレワークは、テレワークの趣旨を理解し、労働時間が管理できる人」と会社が承認した人しか行えません。また、情報漏洩のリスクなどを考え、テレワークで使用するパソコン類は会社が貸与した物に限られます。また、業務計画、始業時間や休憩時間について前日までの申請が基本であり、終了時の報告が必要となります。使用する側、許可する側双方の労働時間管理の重要性が増し、法令を遵守する上で、適正な労働時間管理が求められる、教育の重要性について議論を深めました。

4・特別休日の指定日の変更

天誕誕生日の変更に伴うものなので、特に課題が発生しないことを確認しました。

働き方改革関連法「など」にある

「働き方改革関連法」などにある、高度プロフェッショナル制の創設やフレックスタイムの清算期間延長などは現時点で導入する考えがないことを示しました。

今後、少子高齢化、生産年齢人口

の減少は日本全体の課題です。労働力確保のために多様な働き方が推進されていく日本社会において、人材確保、労働時間管理と健康管理は重要な課題です。私たちの働き方は、これから変化を求められ、労働者の生活向上に資する制度の定着に向けた職場議論を行い、労働者の生活向上に資する制度、環境にしていくなために社会全体にも目を向け、職場から議論していきましょう。

労働者にとって生活上に資する

「働き方改革関連法」などにある、高度プロフェッショナル制の創設やフレックスタイムの清算期間延長などは現時点で導入する考えがないことを示しました。



昨年、人手不足解消や次なる経済成長をめざすとして「働き方」

を大きく変える法律が相次いで成立した▼私の街では、多くの外国人労働者が工場に通う姿が日常の光景だ。外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法が成立する中、ある新聞記事では「外国人労働者救済支援センター」に、賃金未払い、労災や暴力などの問題を抱える実習生らが駆け込んでいた。新制度でも使い捨てにされないか不安が広がっていると記されていた▼日本人労働者が精神的・肉体的に追い詰められている事例では、労働時間にかかわらず残業代が一定額となる労働裁量制の職場において、連日深夜に及ぶ仕事で勤務中に涙が止まらなくなるなど、感情の抑えが効かなくなり精神科を受診したことが紹介されていた▼多様な働き方の裏側で、経済効率・企業利益優先のしわ寄せを受けるのは現場労働者である▼19春闘の経営側の指針では、基本給を底上げするベースアップ偏重の交渉をけん制し、働き方改革をより重視する方向に転換するとしている。この社会で、チェック機能を持つ労働組合の重要性が今後更に高まるのは間違いない。(K・T)