

申18号「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する申し入れ第2回団体交渉を行う！ 3月24日

3月17日の第1回団体交渉で第4項まで議論を行い、3月24日全項目の議論を終了しました。休暇の取得要件拡大については、これまで多くの声があります。これからも継続して会社と認識の一致を図り、実現に向けて求めていきます。

会社から「変革2027」を実現していくために働き方改革を力強く推進し、働きがいを高めていく目的が提案時にも述べられていました。団体交渉の中で、制度改革と業務改革は両輪であり、働きがいの向上と働き方改革のサイクルが重要であると示されました。

今後は、私たちがとって働きがいの向上に資するものになっているか、各種制度の改正や、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制度について交渉経過を踏まえて、実態把握と検証運動を職場からくり出していきます。よう！(詳細は業務部速報No.107、108、109を参照してください)

2020年度賃金引き上げ等に関する申し入れ 妥結!

ステーションサービス協議会【申3号】3月26日妥結!

基本給一律1,000円引き上げ
定期昇給係数「4」を実施
精算日：2020年6月23日以降準備でき次第
2021年度初任給改定 5,000円加算
2021年3月31日までに採用された社員は基本給について必要な移行措置を実施する。

バス東北本部【申6号】3月30日妥結!

定期昇給の実施
精算日：2020年5月25日以降準備でき次第

バス関東本部【申8号】3月31日妥結!

定期昇給を実施(2020年4月1日現在、満55歳未満の社員)
2020年度中に満55歳に達する社員 基本給額に6,000円加算
2020年4月1日現在満55歳以上の社員 基本給額に1,000円加算
精算日：2020年6月25日以降準備でき次第



職場からの激励 ありがとうございました!

水戸・東京・八王子地本の再建に向けて奮闘中! 不正行為は断じて許しません!



JR東労組は2月10日に開催した第46回定期中央委員会で「新生JR東労組運動宣言」を確認し、新たなスタートを切りました。水戸・東京・八王子地本へ本部派遣を行い、現在も組織の再生に向けて仲間と共に取り組みを進めています。各地本事務所の整理をする、新労組の結成に関する資料が多く発見される一方、これまでの大会や執行委員会の資料、団体交渉の記録、備品など多くのものがなくなっていました。さらに、会計監査を行ったところ、多くの不正行為が発覚しました。あまりにも多額であることから、JR東労組公認会計士、JR東労組弁護団と相談し、関係した水戸・東京・八王子地本元役員らに対して3月23日に下記の3件を提訴しました。他にも多額の使途不明金、多くの備品が紛失していることから、今後とも解明を行い、別訴を検討していきます。

- 1. JR東労組八王子地本元役員に対する組合費不正利得返還請求
①請求額 3000万円
②提訴内容 JR東労組八王子地本元役員が2019年11月に、銀行から6000万円の支払いを受けたうち、3000万円を不正に利得しているので返還を求めます。
2. JR東労組水戸地本元役員に対する組合費不正利得返還請求
①請求額 970万円
②提訴内容 JR東労組水戸地本元役員が指示し、水戸地本は金融機関から2019年5月に670万円、同年11月に900万円の支払いを受けた。JR東労組水戸地本元役員は同年12月に600万円を戻したが、残りの970万円を不正に利得しているので返還を求めます。
3. JR東労組東京地本元役員ら10名に対する損害賠償請求
①請求額 約4295万円
②提訴内容 JR東労組東京地本元役員ら10名は2019年10月以降、同地本の連帯活動基金の運用手続きをとることなく、共同して金銭を支出した。また、連帯活動基金の定められた使途から逸脱し、勤務期間2~3年のシニア雇用者3名に対し、雇用契約に定められた金額の数倍の退職手当(計約2728万円)を支払った。また、連帯活動基金で購入した物品(約831万円分)が組合に存在していない。JR東労組東京地本元役員ら10名は本件支出に同意し、組合に損害を被らせたので損害賠償を求めます。

【主な議論内容】
＜休暇について＞
・育児・介護勤務A・Bの適用範囲の拡大の要望は承知している。今回は、養育休暇・看護休暇についての提案とし、高学年になった時の制度面の激変を休暇の拡大によって緩やかにした。
・養育の必要性に対する認識は労使で一致しているが、今回の制度改革で養育のための保存休暇の取得要件を対象としなかった。各休暇が連動しているものではない。
・出向先で保存休暇の取得は、出向会社の定めによるものである。制度改革したことに伴ってはグループ会社に伝えている。保存休暇の使用についてだけでなく、環境改善等をしていくものである。
＜高度プロフェッショナル制度について＞
・高度プロフェッショナル制度を導入する場合には、法の趣旨に則って、手順、手続きを踏んでいく。具体的な対象業務が5つ示されているが、現段階で対象となる職場などは決まっていなかった。示せるものはない。
・高度プロフェッショナル制度を適用する事業場が選定された場合、労使委員会を設置しなければならないが、過半数代表者の役割の一つとして、労使委員会の選定も入ることになる。
・導入された場合の労働時間管理や健康管理などに対する問題提起は、会社として受け止める。
＜ハラスメントについて＞
・ハラスメントは許さない。リーフレットも充実させ、未然防止の意識を社員に浸透させていく。
・職場内で自由闊達な議論ができる風通しの良い職場づくりが必要という目指す方向性は一致。
・パワーハラスメントについては管理者のみならず、一般の労働者も対象になる。管理者は職制において優越的な立場であり、責任は一般職よりも重いことも踏まえて、教育をしっかり行っていく。
・安全衛生委員会での議題になるかは、必要を考慮して委員長の決めるところではある。一般的なパワーハラの防止を図るための方向性の議論や、ケーススタディを用いた議論を行うことはあり得ると思える。
＜退職手当の支給制限等の見直しについて＞
・処遇を厳しくするために改正するわけではない。社会情勢を踏まえて見直すこととした。禁固刑になったという点よりも、会社にとだけ悪影響を与えたかを見ていく。
＜テナポラリススタッフについて＞
・採用市場が厳しい中、テナポラリススタッフを確保するための観点での見直しである。
＜現業機関へのフレックスタイム制の拡大について＞
・夜間作業については、従事する必要がある時間をコアタイムに指定する。コアタイムは拘束される時間となるので深夜早朝勤務手当は支給する。
・管理者を対象にした学習会を開催後、各工事区で導入前に全社員教育を行う。
・今回の導入後、フレックスタイム制の趣旨である労働時間と生活のバランスの改善や労働時間など、現場の実情を見てフレックスタイム制を拡大していくことを認識一致。

新幹線協議会

幹本申5号 「労働基準法第36条第1項の規定に基づく時間及び公休日の労働に関する協定」等に関する申し入れ団体交渉を行い、36協定を1年間で締結

4月末までの締結期間である36協定について、4月8日に全8項目申し入れをし、4月15日に団体交渉を行いました。新幹線統括本部の管轄内で、今回の議論において締結した職場は、盛岡新幹線運輸区です。
現在、新型コロナウイルス対応が様々検討・実施されています。より安心して安全に働くためにも、時間外労働の削減と適正な労働時間管理の徹底により、今こそ「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある職場の構築を目指していかねばなりません。
対象職場において36協定に違反する事象は発生していませんが、休日労働増加に対する対策や、在宅休養時間の確保不足が常態化しないようにすることを訴えました。また、異常時対応等に伴う管理者の時間外労働が増加していることから、総労働時間削減の観点からも負担軽減を目指すべきと議論しました。
そして、総労働時間の削減を目指すことへの認識は一致していることを確認し、4月17日に交渉経過に基づいて議事録確認を締結し、36協定を5月1日から1年間で調印しました。総労働時間削減を目指し、職場実態に基づき検証運動を職場からくり出していきます。
(詳細は業務部速報No.125、126を参照してください)