

その1

申2号 就業規則等の改正に関する団体交渉を行う！

私たちJR東労組ステーションサービス協議会は、3月18日に「申2号 就業規則等の改正に関する」団体交渉を行いました。昨年4月に「新しい人事・賃金制度」が改正され、様々な問題点や課題を検証している中で、就業規則等の改正が提案されました。今改正の実施内容は、私たちの求めてきた要求も含まれていることから、組合員がより働きがいを実現していくために、解明要求で不明な点の全容を明らかにしてきました。JR東労組ステーションサービス協議会に所属している組合員の「安全・健康・ゆとり・働きがい」を日々の業務で実感できるように団体交渉を行いました。

申し入れ内容と会社回答および特徴的な交渉内容は以下の通りです。

一、就業規則等の改正を行う目的を明らかにすること。

会社 2018年4月に運用を開始した人事・賃金制度の定着及び「JES Sビジョン2020」の実現を果たし、当社で働くあらゆる雇用形態の社員が働きがいを持ち、より一層魅力ある企業へ成長させる目的として就業規則を改正する。

組合 就業規則等の改正はどこに着目点を持って行つのか。

会社 今年度から社員を対象にした人事・賃金制度ができた。会社として社員が同じ方向に向けて魅力ある企業に成長させる。まだまだ見直す部分があるが、経営状況を見て検討して行くことにする。

二、フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止の目的及び期待される効果を明らかにすること。

会社 社員の意思で勤務時間を決められるようにすることで、業務の繁閑やライフスタイルに応じてより柔軟な働き方を可能とすることを目的とし、社員一人ひとりの充実したワークライフバランスが期待できる。

組合 コアタイムの廃止によって、柔軟な働き方を可能にするとは、どのようなことか。

会社 フレックスタイムを適用するのは、現在、本社・支店（当直業務を除く）の非現業部門であり、コアタイムを廃止することによって、社員のプライベートの時間などを各自で業務時間を調整し柔軟に計画しながら働くことが可能になる。

三、年次有給休暇付与日数の改正について、JR東日本（エルダー社員を含む）を退職し、継続して採用された嘱託社員及び契約社員とする根拠を明らかにすること。また、対象にならない社員等について明らかにすること。

会社 当社での雇用契約締結前後で年休付与日数が異なることから、業務内容に連続性があることやワークライフバランスの観点から初回の年休付与日数を改正することとした。
JR東日本の在籍を経ることなく当社と雇用契約を締結する嘱託社員及び契約社員に対しては、従来どおりの取り扱う。

組合 JR東日本の社員であることが条件である理由は何か。

会社 JR東日本で長年働いてきた経験及び待遇などを考慮して欲しいなどの声が多くあったので改正する。