

# 業務連絡

2016/5/22

No.1 1

J R 東海 労新幹線 関西地本  
業 務 部

2016年5月16日、支社会議室において「申」第36号～41号について、組合側幹事と会社側幹事による事前審理を行いました。

調整していた申33号と、38号、41号については業務委員会を開催し、36、37、39、40号については労使協議を拒否しました。以下は協議の主なやり取りです。

## 「申」第36号「申」第25号「半日単位の年休不承認に関する申し入れ」の会社回答に対する申し入れ（2016年4月1日）

1. 新大阪駅営業二科における半休を取得出来るようにすること。

### 《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得できない。

会社：正常な業務の遂行に支障をきたすかきたさないかの判断をしている。会社としては支障をきたすという判断をしている。

組合：協約の56条には、業務の正常な運営に支障がない場合に限るとなっている。業務の正常な運営とは、会社の営む旅客営業の業務であるが、今回の半休が出る出ない判断は、会社の運輸業務にどのような支障が出るというのか。

会社：どのような廻しを現場でやっていくのかが問題である。半休を取ってもらうよりは一暦日の年休を取って頂くほうがベストだろうということで、半休より1日単位の年休を推奨している。

組合：組合員の年休の使い勝手がいいように協約が定められている。使い方は本人次第である。東京のほうでは協約どおり半休が付与されている。

会社：東京のことなので断言は出来ないが、東京は東京で業務の正常な運営に支障をきたさない判断した上で行ってるので、両方協約に基づいている。

組合：東京は業務に支障が出ないやり方をやっているということなのか。

会社：やり方なのか、タイミング、状況なのかそこは総合的に判断されていると思う。

組合：組合からの申し入れがある中で、関西支社が東京のやり方を学ぼうとしないのか。

会社：どのようにして出たか出ないのかは分からない。

組合：そこを学んで実行するべき。今回の問題以降、申込みはないようだが、今後未来永劫出さないということではないはず。

会社：この条件に当てはめつつ、総合的に判断していく。

組合：この月はたまたま忙しくて人がいなかったから出なかった。しかし閑散期になればまた対応できますよと、一元的に業務に支障が出るだけではなく、その時々々の状況をしっかり調整して対応するべき。努力をするべきだ。

会社：出せる出せないの要因をみて適宜、判断していく。

組合：どれだけの要員が必要でどれだけの努力をしたのか、半休申請者の思いに答えるような努力をするべき。

**「申」第37号「出向先（タイガー警備保障株式会社）の労働条件と不当労働行為に関する団体交渉開催の緊急申し入れ」（2016年4月14日）**

1. 「タイガー警備保障株式会社」による勤務操配をめぐる労働条件の指導を徹底すること。
2. タイガー警備保障への出向を中止すること。
3. 以上について緊急に団体交渉を開催すること。

**《 議論内容 》**

会社：団体交渉の開催は考えていない。

組合：納得出来ない。

会社：コミュニケーションの部分はいろいろある。組合から話があったことはその都度話をしている。

組合：基本的な問題は関連会社でない会社に出していることに問題がある。

会社：それは組合の見識。会社はそのような見識はない。

組合：国労の組合員が一人だけ異動した、これは不当労働行為である。

会社：他の組合さんの話はしない。社員の経験、知識、技能を見ながら判断している。

組合：事実は事実であるのか。

会社：それも話さない。

組合：会社が団交開催しないという無責任であるので、直接タイガーさんと協議を進める。聞いてないのか。

会社：聞いてない。

組合：会社としても協力、応援してもらいたい。

会社：約束はしない。

組合：社員の労働条件が良くなることは会社が願ってることではないのか。

会社：タイガー警備の労働条件が組合員に直接どうなってるのか判断できない。出向規程に関する事なら会社でも考える余地がある。

組合：出向規程には労働条件のことが書いてない。バックアップはお願いしたい。

以上

**「申」第39号「障害者差別解消法」施行に関する申し入れ」（2016年4月18日）**

1. 「障害者差別解消法」の趣旨に関して全社員への周知を行うこと。
2. 障害を持った社員への周知を丁寧に行うこと。また、障害者から何らかの配慮を求める意思表示があった場合には、負担になり過ぎない範囲で、支障になることを改善するために必要な配慮「合理的配慮」（例えば、オストメイトトイレの設置等）を行うこと。
3. 事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がある（障害者雇用率制度）。4月1日以降、民間企業の法定雇用率が1.8%から2.0%へと変更された。会社の法定雇用率を明らかにすること。
4. この法律の意義を会社全体で適用するにあたり社内のマニュアル（要領・規定）

が必要と考える。社内のマニュアル（要領・規定）作成についての見解を明らかにすること。

#### 「申」第40号「女性活躍推進法」成立に関する申し入れ（2016年4月18日）

1. 法律の内容を全社員へ周知すること。
2. 4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届け出、③情報公開などを行う必要がある。既に提出した①②③の詳細を明らかにすること。
3. 以上の項目2の課題を明らかにして、「課題分析」を行うようになっている。各事業主に課せられた「課題分析」（女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析）の①女性採用比率 ②勤務年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率、の項目①②③④毎に詳細を明らかにすること。
4. 項目3の「課題分析」の結果にふまえて女性の活躍推進にむけて①行動計画の策定 ②都道府県労働局への届出 ③労働者への周知 ④外部への公表、を行うようになっている。各項目①②③④毎に詳細を明らかにすること。
5. 上記項目4の課題実施後に「自社の女性の活躍に関する情報を公表」することとなっている。いつどのような形で公表するのか明らかにすること。
6. 厚生労働省HPで、女性の活躍推進に関する取組のリーディングカンパニーの取組事例の好事例集の運輸業部門でJR東日本会社が紹介されている。会社は行動計画の策定や届け出は行っていないのか。会社の見解を明らかにすること。

#### 《 議論内容 》

会社：「障害者差別解消法」も「女性活躍推進法」も支社が答える範疇のものではない。

組合：納得できない。

会社：周知はするが、障害者の本人への対応は相談窓口も設けており慎重に対応していく。

組合：合理的配慮ということで、我々は現場にオストメイトトイレを設置するよう申し入れている。庁舎の中にはあるが、そこまでの異動の距離があり負担になってる。

会社：仕業にあるはず。

組合：行ってもいいのか。他の社員が違う現場に行っていたことで問題にする管理者がいる。指導すべき。

組合：障害者の法定雇用率はいくつか。

会社：(数値は) 超えている。

組合：女性活躍推進法の関係では、JR東日本が推奨されている。我が社の取組みはどうなってるのか。立ち遅れているのではないのか。

会社：いろいろやってる。

組合：法に触れるようなことはやってないのか。触れるようなことがないようにされたい。

会社：やってない。

以上