



ホームページQRコード

東日本ジャーナル

http://www.jrtu-east.org/

JR東日本労働組合

〒108-0014 東京都港区芝5丁目33番36号

TEL (NTT) 03-3453-2107 (JR) 057-2290

発行者/藤本圭一 編集者/嶋田信胤

1部20円(但し組合費に含む)

東日本ユニオンの運動を全組合員で押し進めよう!

東日本ユニオンのホームページを見よう!

東日本ユニオンはホームページを開発しています。ホームページでは中央本部発行の情報はじめ、各地方本部発行の情報も掲載し、私たちの取り組みが携帯電話でも見ることができます!

見やすく分かりやすいホームページをめざしていますので、お気づきの点や要望などがありましたら、中央本部までご意見をお寄せください。お待ちしております!



ホームページQRコード

東日本ユニオン

検索

休業指示の流れ

助勤や兼務などでの対応もあり、直ちに「休業」とするものではない ← 新型コロナウイルス感染拡大防止は、基本的に「自宅待機(勤務免除)」と「テレワーク」

業務量の減少その他経営上の都合

休業指示を実施
※日単位で勤務指定

→ 必要と判断した場合には、労働組合に情報提供
※東日本ユニオンは労使協議を求めた

待命休職
※月単位で発令

↑「待命休職」を適用する場合、労働組合と協議(労働協約第7条2項)

社員に周知

→ 「休業を実施する事由」及び「その期間」

前月25日に勤務指定

→ 基本は前月の勤務発表時に「休業」の勤務指定を行う
※勤務指定後の「休業指示」及び一旦指定した「休業指示」の取り消しもある
※「休業指示」の回数は(同一職場、同一担務)均一化するよう努力する

休業指定当日

→ 社員の過ごし方は、休日と同様(自宅に居る必要はない)
※急遽、呼び出された際の「休業指示の取り消し」や「出勤」に変更となる場合には、社員の了承が必要

給与支給日

→ 「休業指示」がされた翌月に休業された分の減額(日割り計算)と平均賃金の算出を行い、支給する
※支払額など、社員からの問い合わせがあれば説明する

9月1日より「休業」が就業規則等に明文化

2020年9月1日に「休業」が就業規則等に明文化された。経営側は団体交渉で「休業」の実施に関する「柔軟な運用を行う」として、実施要件や運用の細部に曖昧さを残している。そのため、仮に「休業を実施する」とした場合、その運用にあたっては「議事録確認」

「休業」を新たな課題として取り組み!

東日本ユニオンは「新型コロナウイルスに対する第九次ガイドライン」に則り、感染拡大防止対策を徹底した上で「地本代表者会議」「業務担当者会議」「組織担当者会議」をそれぞれ開催し、労働条件の向上にむけ、コロナ禍における東日本ユニオン運動の展開についての意思統一をはかった。

会社は9月16日に「変革のスピードアップ」をテーマとした「変革2027」で示した諸施策を「さらさら」をあげて取り組む」とした経営戦略を打ち出している。

私たちが東日本ユニオンは、責任ある労働組合として会社施策と向き合い「第九次ガイドライン」を徹底し、確認した当面する方針のもと、全組合員とともに「乗務員勤務制度の検証」や「休業指示に対するチェック機能の強化」、そして「2020年度年末手当の取り組み」などの運動を進めていく。

や「労働協約」、さらに関係する法律に則っているのかなど、労働組合としてチェック機能をはたすことが非常に重要となる。

9月1日の「就業規則等の改正」がゴールではない。私たちがとって「休業」という新たな課題の始まりである。東日本ユニオンは「休業」を実施するとした場合、直ちに「休業の判断に至った経営努力」や「賃金支給率」などについての労使協議を申し入れていくが、何より大切なのは組合員一人ひとりが労働者の視点で新たな「休業」という課題に向き合い「制度を職場からチェ

ックしていく」とした姿勢と実践である。組合員同士で、これまでの団体交渉議論を振り返り、休業指示の流れを把握していこう。

休業指示に関するQ&A

Q. どのようなときに「休業」を実施するのかわかるか?

A. 「休業」は企業活動が困難な場合に行う。新型コロナウイルス感染拡大防止単独で「休業」を指示することはなく、複合的な目的となる。また「休業」は人件費の抑制を目的としたものではない。

Q. 社員には、どのような勤務指定がされるのか?

A. 基本的には毎月25日の勤務指定の際に「休業」の日を指定することとなる。また、それよりも早い段階で社員に説明する。なお、勤務指定後に予測し得ない事態が生じた場合などには、新たに「休業」を命ずる場合や指定した「休業」を変更する場合もある。なお、勤務は「発生順処理」が基本である。

Q. 「休業」を命じられたらどうなるのか?

A. 「休業」当日に社員を呼び出すことは基本的に考えていない。しかし、呼び出す可能性はゼロとは言えない。ただし「休業」の社員を呼び出す場合は社員の了承が必要。

A. 呼び出した場合の賃金はA単価。「緊急呼出手当」は支給しない。

導入目的通りの乗務行路となっていないのか「短時間行路」の検証を進めよう!

7月に新幹線統括本部と行った幹申第三号「新潟新幹線運輸区における当務主務の作業ダイヤに関する申し入れ」の団体交渉を通じて、具体的に当務主務の連続九時間労働の解消を実現してきた。

しかし、東日本ユニオンは「短時間行路」をめぐり、単に新幹線職場や一職場の問題ではないとの問題意識から「多様な働き方の実現」として導入された「短時間行路」の検証を進めていく。

乗務開始前や乗務終了後の「欠在」でできる「その他時間」がない行路や、拘束時間が6時間01分を超える行路はないか。また、勤務種別の違いにより乗務開始から乗務終了までの労働時間に違いがある行路はないかなど、導入目的と照らし合わせて各職場の「短時間行路」の検証を進めていく。

団体交渉における主な確認事項

▽経営側は「その他時間」は乗務終了後に設定したい」との考えを示すも「育児・介護勤務A」適用社員の要望や職場実態にあわせて「その他時間」を乗務開始前にも設定することを確認!

▽制度利用社員の平等性を求めたことに対し「多様な働き方だけを追求すれば可能だが、効率性が欠けるため、輸送形態や線区の特情により困難」と回答するも、制度利用社員の声を聴いて行路作成を行うことを確認!

▽「短時間行路」の導入目的に鑑みて、拘束時間の限度を求めたことに対し「線区や職場の特情があるため、行路作成上、拘束時間労働時間とするのは難しい」との考えを示すも「むやみやたらに拘束時間を延ばすべきではない」と各支社には伝えていく」と回答。本社として「短時間行路」および行路作成の経緯を確認し、是正する点があれば指導することを確認!

「自宅待機」における労働時間と賃金処理の厳正を求め、再度申し入れを行う!

東日本ユニオンはこの間、三度にわたり経営側と「自宅待機(勤務免除)」に関する団体交渉を行ってきた。経営側の回答が二転三転する中、9月11日に開催した申第三十八号「『勤務免除(自宅待機)』の不確定な取り扱いに対する申し入れ」の団体交渉で、あらためて厳正に勤務処理を行うことを確認した。

しかし、現場組合員からは労使双方で確認した「回答」に基づく、厳正な勤務処理が未だ行われていない実態が報告されている。

このような実態に踏まえ、9月28日に申第四十号「申第三十八号の団体交渉を踏まえた『自宅待機(勤務免除)』に関する申し入れ」を提出した。経営側自身が出した回答を遵守することはもとより、厳正な労働時間の管理と賃金処理を求めて経営側と議論していく。

10月2日に会社提案「法令改正に伴う就業規則の改正について」を経営側より団体交渉で受け取った。

令和元年に「改正育児・介護休業法施行規則」および改正指針が公布、告示され、この改正により令和3年1月1日から、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになる。この法令に対応するべく就業規則等を改正するとしている。

提案のポイントとして、育児や介護を行う社

4. 自宅待機(勤務免除)に関する労働時間、賃金処理について、社員から問い合わせがあった場合、会社はその社員に説明すること。

「法令改正に伴う就業規則等の改正について」団体交渉で経営側より提案を受ける

10月2日に会社提案「法令改正に伴う就業規則の改正について」を経営側より団体交渉で受け取った。

令和元年に「改正育児・介護休業法施行規則」および改正指針が公布、告示され、この改正により令和3年1月1日から、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになる。この法令に対応するべく就業規則等を改正するとしている。

提案のポイントとして、育児や介護を行う社

〈提案内容〉

育児・介護休業法施行規則等の改正に対応し、育児や介護を行う社員が介護休暇や看護休暇を柔軟に取得することができるよう、以下のとおり就業規則等の改正を実施する。

- 改正内容

就業規則第78条に規定する「介護休暇」及び「看護休暇」について、次の各号により、時間単位(1時間の整数倍の時間をいう。)で取得することができるものとする。

 - 1箇月単位の変形労働時間制を適用する場合の時間単位の休暇は、指定した勤務の始業時刻から連続して所定労働時間未満、又は指定した勤務の終業時刻まで連続して所定労働時間未満のいずれかを単位として与えるものとし、勤務の間には与えない。
 - フレックスタイム制を適用する場合の時間単位の休暇は、社員が決定する始業時刻から連続して7時間以内、又は社員が決定する終業時刻まで連続して7時間以内のいずれかを単位として与えるものとし、勤務の間には与えない。
 - 時間単位の休暇は、8時間をもって1日単位の休暇とみなして取り扱う。
- 実施期日

令和3年1月1日

※エルダー社員・グリーンスタッフ・テナポラリースタッフについても、同様に見直しを行う。

▽介護休暇とは(無給)
社員の配偶者などの要介護者の介護、その他の世話を必要とする場合に、1年度につき5日以内を取得できる。
基本は前月の20日までに申請し、承認を得る

▽看護休暇とは(無給)
小学校6年生までの子と同居し、負傷・疾病の看護等を必要とする場合に、1年度につき5日以内を取得できる。
速やかに申請し、勤務整理を行う

〈日単位での取得に加えて〉	〈日単位での取得に加えて〉
現 行 4時間以内の半日単位での取得が可能 日勤勤務・8時間以内の変形勤務に限定 勤務中間での取得は不可能 「半日単位×2」を、1日の休暇とカウント	改正(案) 1時間単位での取得が可能に 勤務種別による制限を廃止 勤務中間での取得は不可能(変更なし) 「1時間×8」を、1日の休暇とカウント
◎ 交代勤務や乗務員勤務でも取得可能(乗務員勤務からは外さない) ◎ 乗務員勤務の社員は7時間10分であるが、8時間で1日とカウントする	
▼乗務員(指定した労働時間/7時間10分) 介護・看護休暇の時間単位取得 所定勤務 ←最大7時間まで取得可能	▼交代制勤務(指定した労働時間/15時間) 介護・看護休暇の時間単位取得 所定勤務 ←最大14時間まで取得可能

私の〇〇ストーリー

大宮地方本部
五十嵐好信さん(JESS・氏家駅)



(昭和55年)4月に新鶴見車掌区に貨物列車係として転勤しました。しかし、1984年(昭和59年)2月に貨物列車の合理化により列車係が廃止と

私は1978年(昭和53年)8月に当時の国鉄に入社し、東京要員機動センターに配属されました。その後、新橋駅の運輸係を経て、1980年

9年(令和元年)11月まで「昭和」「平成」「令和」と約35年間、三つの時代を南武線の車掌一筋で勤め上げ、東日本ユニオンのみなさんの支えもあり、無事、定年退職を迎えることができました。

現在は、エルダー社員として同年12月より宇都宮線の氏家駅に勤務しており、所属地本も横浜地本から大宮地本となりました。渡辺執行委員長をはじめ、大宮地本の仲間のみなさんには大変お世話になっています。

実家(自宅)は栃木県宝積寺です。実家では以前から家庭菜園をやっていました。実家より通



勤することになったころから、母と一緒に家庭菜園を手伝うようになり、現在では母以上に家庭菜園にはまっています。今年にはキュウリ、ナス、カボチャのどきが良く、ジャガイモ、トマトはイマイチでした。これから里イモ、ネギ、落花生を収穫し、その後は大根と白菜を植える予定です。収穫した野菜などを漬物にして、酒のつまみにすることも楽しみの一つです。

◆ ◆ ◆
 — 新たな地と職種で奮闘する五十嵐さんに、車掌時代の愛弟子の一人である横浜地本の田村孝英さん(川崎運輸区分会)から、メッセージが届きました —
 矢向車掌区時代、提案されたダイヤ(行路)の組み替えは「五十嵐さんの右に出る人はいない」というほど、労働組合に関係なく一目置かれる存在でした。また、仕事面においても業務知識が豊

富で、質問したことに対して詳しく教えてくれる頼れる先輩であり、誰よりも負けず嫌いの我が師匠でした。ちよくちよくミスをしていましたが、みなさんから頼りにされ、誰からも愛される存在でした。親しみやすいあまり、後輩から「五十嵐オヤジ」と呼ばれるなど「イジラレキャラ」でもあ

りました。これからは体気をつけて、いつまでも元気でみんなを明るくしてくれたいですね。家庭菜園で収穫した野菜を今度、分会の仲間たちと食べに伺います。そのときは宇都宮のギョウザ付きでお願いしますよ(笑)



第9回定期大会

- と き** 2020年11月19日(木) 12時から
- 場 所** Instabase 内海 (JR水道橋駅下車・徒歩1分)
- 議 題**
- 活動報告
 - 協約・協定の締結承認
 - 2020年度運動方針(案)
 - 2019年度決算及び会計監査報告
 - 2020年度予算(案)
 - 規約・諸規則の一部改正(案)
 - 本部役員・中央委員の選出
 - その他

新たな「時代」を迎えた今、全組合員とともに闘う方針を確立しよう!