No.199
2019
3／26

JREU
Hachiouji
FAXニュース
はちおうじ

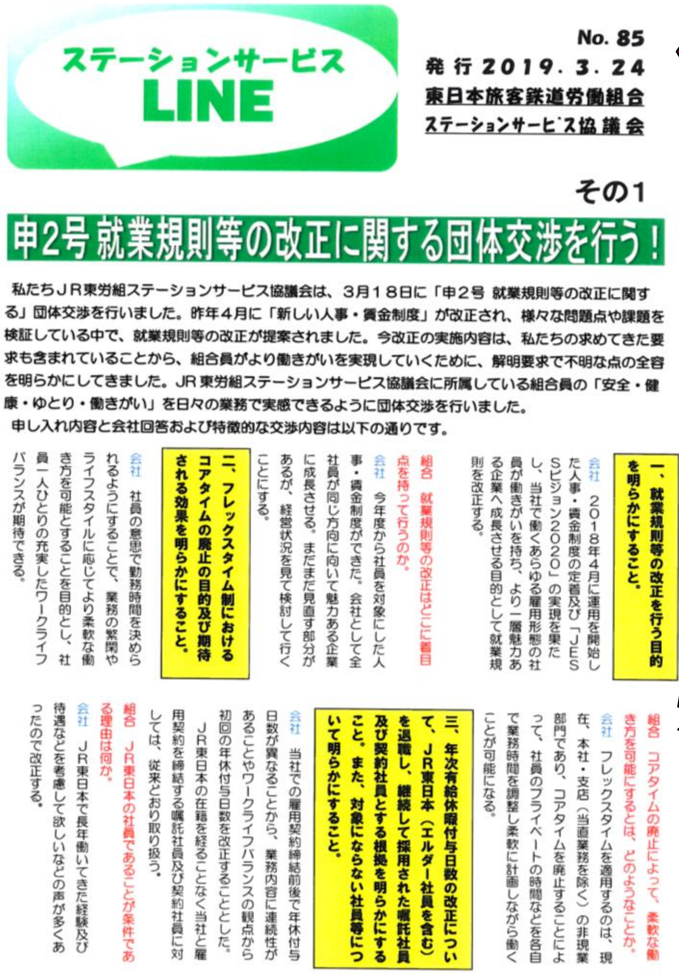
JR東労組
八王子地本
八王子地本
ホームページ
「東労組八王子」で検索

JR東労組ステーションサービス協議会「申2号 就業規則等の改正に関する」団体交渉

声に出して働きがいある職場の創造を!!

ステーションサービス協議会情報4部発行！

働きがいを実感できる職場を創造しよう！



No. 85
発 行 2019. 3. 24
東日本旅客鉄道労働組合
ステーションサービス協議会

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「ＪＥＳＳ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うのか。

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。会社として全社員が同じ方向に向い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。

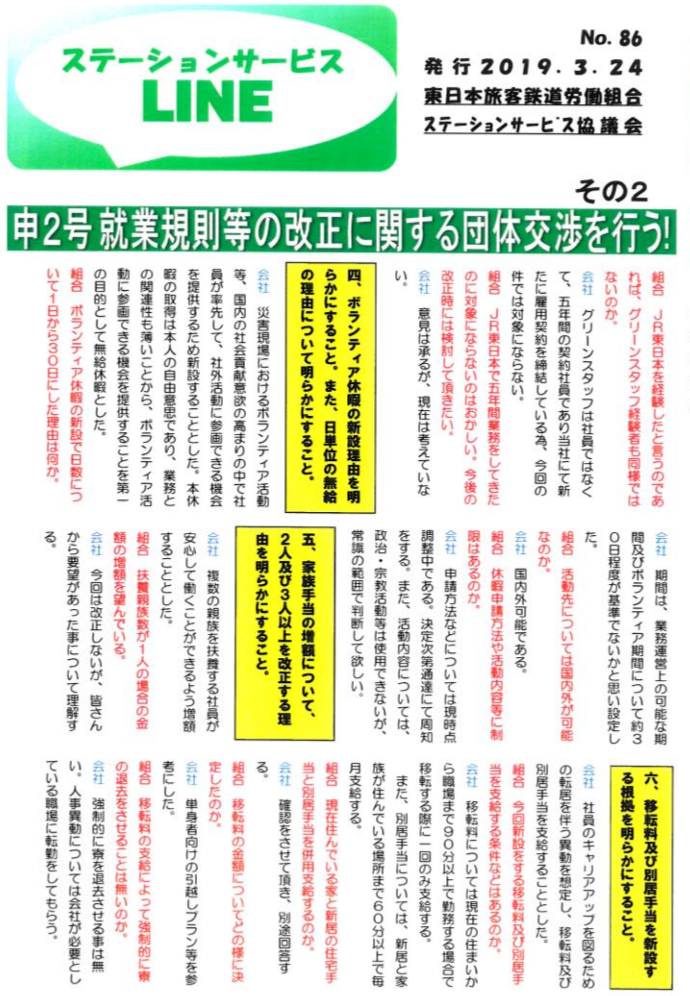
三、年次有給休暇付与日数の改正について、ＪＲ東日本（エルダー社員を含む）を退職し、継続して採用された嘱託社員及び契約社員とする根拠を明らかにすること。また、対象にならない社員等について明らかにすること。

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。



No. 86
発 行 2019. 3. 24
東日本旅客鉄道労働組合
ステーションサービス協議会

その2

申2号 就業規則等の改正に関する団体交渉を行う!

組合　ＪＲ東日本を経験したと言うのであれば、グリーンスタッフ経験者も同様ではないのか。

会社　グリーンスタッフは社員ではなくて、五年間の契約社員であり当社にて新たに雇用契約を締結している為、今回の件では対象にならない。

組合　ＪＲ東日本で五年間業務をしてきたのに対象にならないのはおかしい。今後の改正時には検討して頂きたい。

会社　意見は承るが、現在は考えていない。

四、ボランティア休暇の新設理由を明らかにすること。また、日単位の無給の理由について明らかにすること。

会社　災害現場におけるボランティア活動等、国内の社会貢献意欲の高まりの中で社員が率先して、社外活動に参画できる機会を提供するため新設することとした。本休暇の取得は本人の自由意思であり、業務との関連性も薄いことから、ボランティア活動に参画できる機会を提供することを第一の目的として無給休暇とした。

組合　ボランティア休暇の新設で日数について１日から３０日にした理由は何か。

会社　期間は、業務運営上の可能な期間及びボランティア期間について約３０日程度が基準でないかと思い設定した。

組合　活動先については国内外が可能なのか。

会社　国内外可能である。

組合　休暇申請方法や活動内容等に制限はあるのか。

会社　申請方法などについては現時点調整中である。決定次第通達にて周知をする。また、活動内容については、政治・宗教活動等は使用できないが、常識の範囲で判断して欲しい。

五、家族手当の増額について、２人及び３人以上を改正する理由を明らかにすること。

会社　複数の親族を扶養する社員が安心して働くことができるよう増額することとした。

組合　扶養親族数が１人の場合の金額の増額を望んでいる。

会社　今回は改正しないが、皆さんから要望があった事について理解する。

六、移転料及び別居手当を新設する根拠を明らかにすること。

会社　社員のキャリアアップを図るための転居を伴う異動を想定し、移転料及び別居手当を支給することとした。

組合　今回新設をする移転料及び別居手当を支給する条件などはあるのか。

会社　移転料については現在の住まいから職場まで９０分以上で勤務する場合で移転する際に一回のみ支給する。

また、別居手当については、新居と家族が住んでいる場所まで６０分以上で毎月支給する。

組合　現在住んでいる家と新居の住宅手当と別居手当を併用支給するのか。

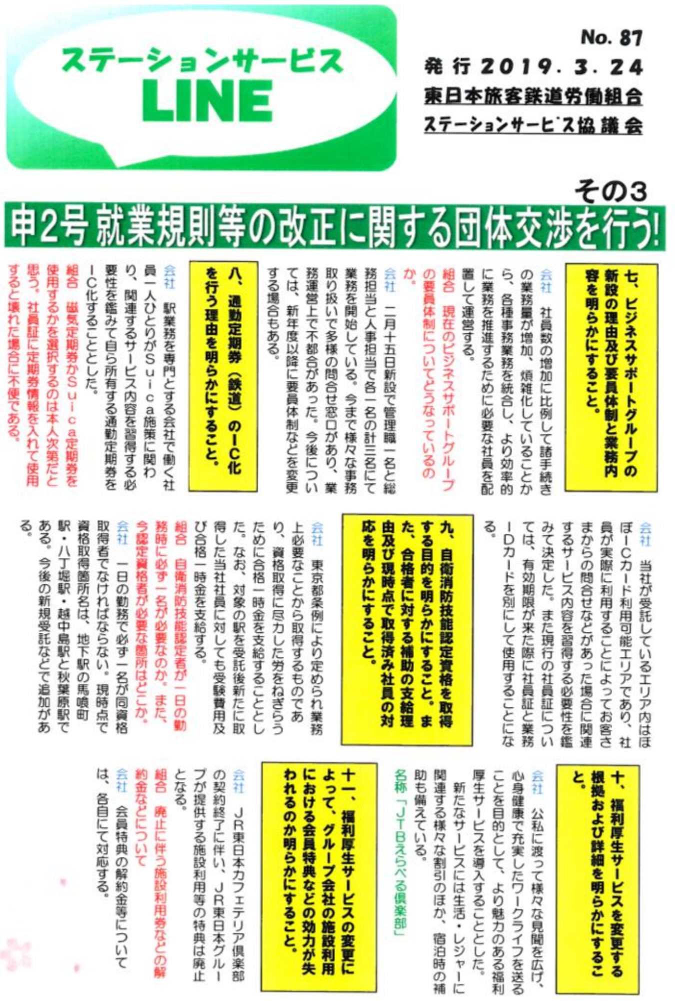
会社　確認をさせて頂き、別途回答する。

組合　移転料の金額についてどの様に決定したのか。

会社　単身者向けの引越しプラン等を参考にした。

組合　移転料の支給によって強制的に寮の退去をさせることは無いのか。

会社　強制的に寮を退去させる事は無い。人事異動については会社が必要としている職場に転勤をしてもらう。



No. 87
発 行 2019. 3. 24
東日本旅客鉄道労働組合
ステーションサービス協議会

その3

申2号 就業規則等の改正に関する団体交渉を行う!

七、ビジネスサポートグループの新設の理由及び要員体制と業務内容を明らかにすること。

会社　社員数の増加に比例して諸手続きの業務量が増加、煩雑化していることから、各種事務業務を統合し、より効率的に業務を推進するために必要な社員を配置して運営する。

組合　現在のビジネスサポートグループの要員体制についてどうなっているのか。

会社　二月十五日新設で管理職一名と総務担当と人事担当で各一名の計三名にて業務を開始している。今まで様々な事務取り扱いで多様の問合せ窓口があり、業務運営上で不都合があった。今後については、新年度以降に要員体制などを変更する場合もある。

八、通勤定期券（鉄道）のＩＣ化を行う理由を明らかにすること。

会社　駅業務を専門とする会社で働く社員一人ひとりがＳｕｉｃａ施策に関わり、関連するサービス内容を習得する必要性を鑑みて自ら所有する通勤定期券をＩＣ化することとした。

組合　磁気定期券かＳｕｉｃａ定期券を使用するかを選択するのは本人次第だと思う。社員証に定期券情報を入れて使用すると壊れた場合に不便である。

会社　当社が受託しているエリア内はほぼＩＣカード利用可能エリアであり、社員が実際に利用することによってお客さまからの問合せなどがあった場合に関連するサービス内容を習得する必要性を鑑みて決定した。また現行の社員証については、有効期限が来た際に社員証と業務ＩＤカードを別にして使用することになる。

九、自衛消防技能認定資格を取得する目的を明らかにすること。また、合格者に対する補助の支給理由及び現時点で取得済み社員の対応を明らかにすること。

会社　東京都条例により定められ業務上必要なことから取得するものであり、資格取得に尽力した労をねぎらうために合格一時金を支給することとした。なお、対象の駅を受託後新たに取得した当社社員に対しても受験費用及び合格一時金を支給する。

組合　自衛消防技能認定者が一日の勤務時に必ず一名が必要なのか。また、今認定資格者が必要な箇所はどこか。

会社　一日の勤務で必ず一名が同資格取得者でなければならない。現時点で資格取得箇所名は、地下駅の馬喰町駅・八丁堀駅・越中島駅と秋葉原駅である。今後の新規受託などで追加がある。

十、福利厚生サービスを変更する根拠および詳細を明らかにすること。

会社　公私に渡って様々な見聞を広げ、心身健康で充実したワークライフを送ることを目的として、より魅力のある福利厚生サービスを導入することとした。

新たなサービスには生活・レジャーに関連する様々な割引のほか、宿泊時の補助も備えている。

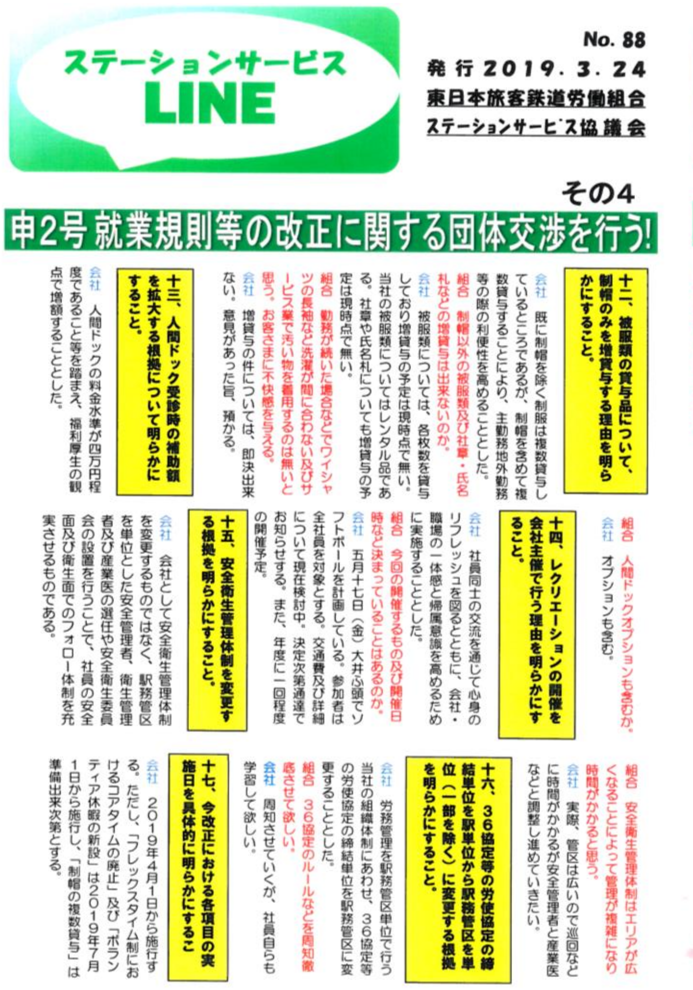
名称「ＪＴＢえらべる倶楽部」

十一、福利厚生サービスの変更によって、グループ会社の施設利用における会員特典などの効力が失われるのか明らかにすること。

会社　ＪＲ東日本カフェテリア倶楽部の契約終了に伴い、ＪＲ東日本グループが提供する施設利用等の特典は廃止となる。

組合　廃止に伴う施設利用券などの解約金などについて

会社　会員特典の解約金等については、各自にて対応する。



No. 88
発 行 2019. 3. 24
東日本旅客鉄道労働組合
ステーションサービス協議会

その4

申2号 就業規則等の改正に関する団体交渉を行う!

十二、被服類の貸与品について、制帽のみを増貸与する理由を明らかにすること。

会社　既に制帽を除く制服は複数貸与しているところであるが、制帽を含めて複数貸与することにより、主勤務地外勤務等の際の利便性を高めることとした。

組合　制帽以外の被服類及び社章・氏名札などの増貸与は出来ないのか。

会社　被服類については、各枚数を貸与しており増貸与の予定は現時点で無い。当社の被服類についてはレンタル品である。社章や氏名札についても増貸与の予定は現時点で無い。

組合　勤務が続いた場合などでワイシャツの長袖など洗濯が間に合わない及びサービス業で汚い物を着用するのは無いと思う。お客さまに不快感を与える。

会社　増貸与の件については、即決出来ない。意見があった旨、預かる。

十三、人間ドック受診時の補助額を拡大する根拠について明らかにすること。

会社　人間ドックの料金水準が四万円程度であること等を踏まえ、福利厚生の観点で増額することとした。

組合　人間ドックオプションも含むか。

会社　オプションも含む。

十四、レクリエーションの開催を会社主催で行う理由を明らかにすること。

会社　社員同士の交流を通じて心身のリフレッシュを図るとともに、会社・職場の一体感と帰属意識を高めるために実施することとした。

組合　今回の開催するもの及び開催日時など決まっていることはあるのか。

会社　五月十七日（金）大井ふ頭でソフトボールを計画している。参加者は全社員を対象とする。交通費及び詳細について現在検討中。決定次第通達でお知らせする。また、年度に一回程度の開催予定。

十五、安全衛生管理体制を変更する根拠を明らかにすること。

会社　会社として安全衛生管理体制を変更するものではなく、駅務管区を単位とした安全管理者、衛生管理者及び産業医の選任や安全衛生委員会の設置を行うことで、社員の安全面及び衛生面でのフォロー体制を充実させるものである。

組合　安全衛生管理体制はエリアが広くなることによって管理が複雑になり時間がかかると思う。

会社　実際、管区は広いので巡回などに時間がかかるが安全管理者と産業医などと調整し進めていきたい。

十六、３６協定等の労使協定の締結単位を駅単位から駅務管区を単位（一部を除く）に変更する根拠を明らかにすること。

会社　労務管理を駅務管区単位で行う当社の組織体制にあわせ、３６協定等の労使協定の締結単位を駅務管区に変更することとした。

組合　３６協定のルールなどを周知徹底させて欲しい。

会社　周知させていくが、社員自らも学習して欲しい。

十七、今改正における各項目の実施日を具体的に明らかにすること。

会社　２０１９年４月１日から施行する。ただし、「フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止」及び「ボランティア休暇の新設」は２０１９年７月１日から施行し、「制帽の複数貸与」は準備出来次第とする。