

ぎょうむそくほう

【ダイジェスト】

No.688

2025年9月3日

東海旅客鉄道労働組合

<https://www.jrtu.jp>



「ハートフルカンパニービジョン ⇒2027」の取り組み推進！

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

「基本協約」改訂 第7回団体交渉

この間の議論を踏まえ、さらに議論！

Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION/Japan-Railway-Tokai-Workers-UNION

9月3日、「基本協約」改訂に向けた第7回団体交渉を展開し、会社と議論を展開した。

今回の団体交渉では、この間の議論経過を踏まえ、「中央新幹線建設現場における樫島の常駐に関して、心身の労苦、家族への負担に対する手当の新設」を改めて強く主張し、会社からは、「樫島という通常、人が生活しない地域に、一定期間の宿泊を伴い出張することに伴う精神的負担や私生活面への制約に対し、手当設計の検討を進めていく。」との考え方が示された。

加えて、「在宅勤務の適用拡大」「育児・介護休業法改正への対応」「通勤経路・手当の制度改善」「持家・一般住宅補給金の増額」「人間ドック自己負担額の引き下げ」などを改めて主張し、「差額ベッド代の増額」「出張時の在来線指定席利用」「地区管理手当の改善」などにおいて会社から前進した回答が示された。

また、「工務系統における柔軟な働き方については、事業運営に支障がないことを前提としつつ、条件の中で何かできることがないか検討していく。」との考えが明らかとなった。

JR東海ユニオンは最後まで「将来にわたる会社の発展と組合員・家族の幸せ実現」に向けた粘り強い交渉を展開していく。

【主な議論内容】

- ・ 「将来宣言」の正しい認識によるコミュニケーションの充実（労使関係、便宜供与）
- ・ 雇用および採用のあり方（離職防止、ポテンシャル採用）
- ・ 個々の成長を促す人財育成と人事運用のあり方（高度な資格取得）
- ・ グループ全体における人財の確保と雇用の安定および人財育成（ポータルサイト、e-キャビネット集約、労務賃金）
- ・ 表彰制度等の充実（動物屍体処理《適用拡大》、現場長即賞《内容改善》）
- ・ 組合員の働き方を支援する勤務、休暇制度の改善（在宅、フレックス、始終業時刻の運用、時間単位年休、保存休暇、異動通知）
- ・ 専任社員等の働き方の改善（短日数勤務、短時間勤務、主事業務）
- ・ 育児・介護をはじめとした勤務制約者を包摂する働き方の実現（短時間勤務、学童補助、法改正対応、看護等休暇、介護関係、）
- ・ 男女平等参画社会、ダイバーシティの実現（ダイバーシティ&エクイティ&インクルージョン、女性の健康課題）
- ・ 効率的な業務執行体制の実現（ICT活用、中建での就労環境、手当新設・支給箇所拡大）
- ・ 意欲とやりがいを感じることでできる人事処遇・評価制度及び表彰制度の確立（考課者訓練、フィードバック）
- ・ 長期雇用を前提とした基本賃金の業務実態に適合した各種手当のブラッシュアップ（職務手当、地区管理手当、ワンマン手当、通勤経路・手当、出張、プリージャー制度、エリア外転居手当新設）
- ・ 業務領域の拡大に応じた住宅をはじめとする福利厚生施策の実施（持家、一般住宅、社宅・寮）
- ・ 健康管理およびメンタルヘルスケアなど充実強化（家族へのインフルエンザ予防接種、人間ドック、健康診断の勤務化）
- ・ 円滑な業務執行を可能とする、時代に沿った被服等の実現（制帽着用・統一）
- ・ その他（福祉会、差額ベッド代、ネット銀行）

※議論内容の詳細については、後日発行の「ぎょうむそくほう」をご確認ください。