

交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2022年10月5日

No.3

2022年度総合労働協約 改定に関する団体交渉を行なう

～申第5号「2022年度総合労働協約」改定交渉～

中央本部は9月26日と29日に、申第5号「2022年度総合労働協約」改定に関する団体交渉を行ないました。中央本部は、労働協約Ⅰ（労使間の取扱いに関する労働協約）及び労働協約Ⅱ（労働条件に関する労働協約）について団体交渉を行ない、労働協約の厳正な運用を求めて交渉を行ないました。主な主張については以下の通りです。

- ①信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立すること。
- ②慢性的に発生している欠員対策として新規採用を継続的に行ない、適正な要員配置を早急に行なうこと。
- ③新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、毎日のシーツ交換及び交換できる業者の手配を早急に実施すること。
- ④契約社員の退職慰労金は一定時間（10年以上）経過した場合、1年につき10万円を増額し、上限を撤廃すること。
- ⑤36協定の定める時間外労働時間の1日8時間、1箇月45時間、1年間330時間の限度を超える場合の取扱いは協定内容を順守すること。また、時間外労働を延長する場合における組合員への事前通知を徹底すること。
- ⑥家族手当を基準内賃金とすること。

議論の結果、以下の項目について確認しました。

- ①労使関係については、従来と変わるものではない。これまでの議論を踏まえ、今後も健全な労使関係を築いていく。
- ②引き続き採用を実施する等、適正な要員配置に努めていく。
- ③引き続き、毎日のシーツ交換及び交換できる業者手配を取り組む。また、感染対策についても引き続き実施していく。
- ④契約社員の退職慰労金について、勤続年数が15年以上の契約社員の退職慰労金を70万円とした。引き続き社内で検討したい。
- ⑤36協定に定める取扱いについて、引き続き指導していく。
- ⑥人事制度を改正するときに、役割や職務の重み等により体系や水準等を区分したことから、現時点では基準内賃金とする考えはない。しかし、会社は標準生計費としての考え方があるのであれば、家族手当を基準内賃金とするために、引き続き議論をしていく。

「総合労働協約」は、組合活動の保障と、将来にわたって安心して働ける労働条件の構築のために大切なものであり、中央本部は今後も取り組みます。なお、交渉内容の細部については別紙を参照して下さい。

以上