



国労西日本

国労西日本本部

NO.255

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

労働協約改訂交渉

要求の前進をはかるため 職場における運動の強化を

9月14日、西日本会社は労働協約最終回答を行ってきた。冒頭会社側は、「8月22日の第1回交渉から本日まで真摯な議論を重ねてきた。当社の労働条件・制度は世間水準からみて相当高いレベルにあると認識している。これまでの交渉を踏まえ、本日精一杯の判断として最終回答を提示する。今次交渉の結論が円満に得られるよう要望する」とし、回答を提示した。

回答の骨子は、「育児の短日数勤務制度の指定日数の取扱い、保存休暇の取扱いの変更、フレックスタイム制の適用範囲の拡大、メンタルヘルス教育の充実、リハビリり出社対象者の拡大、休職制度の取扱いの見直し」である。

『回答』

勤務制度等の 改正について

1 育児による短日数勤務制度の指定日数の取扱い

育児による短日数勤務制度における指定日数について「1箇月に2日又は4日」としているところ、「1箇月に8日」を追加し、乗務と育児を両立する場合、1箇月に8日労働時間を減じ

る制度を新設する。

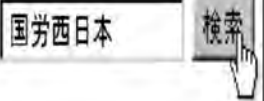
ただし、「1箇月に8日」

を適用できるのは、時間外労働等の制限措置、深夜労働の制限措置及び短時間勤務制度のいずれの適用も受けない乗務割の制により勤務する社員に限る。

2 保存休暇の取扱いの変更（使用目的の拡大）

不妊治療を行うため入院又は通院する場合について、保存休暇を使用できることとする。

変えよう
安全を守る
職場風土に



3 フレックスタイム制の適用範囲の拡大

健康増進センター及び大阪鉄道病院（総務課・企画課）にフレックスタイム制を適用する。

2・3項は社員、シニア社員及びシニアリーダー社員に対して適用

4 実施時期
2018年4月1日から適用

健康経営に関する 取組みについて

1 メンタルヘルス教育の充実

健康でいきいきと働ける職場づくりの一環として、社員のメンタル不調を未然に防止することを目的に、社員のセルフケアに関するeラーニングによる教育を実施する。
2017年10月以降準備
出来次第実施

2 リハビリり出社対象者の拡大

就労復帰へのサポートを目的として、メンタルヘル

国労西日本本部大会以降 2,3名拡大

2017年9月1日付

岡山地方本部

岡山運輸分会

(岡山メンテック)

鳥越伊知子さん

「自分らしく生きるために、仲間と共に国労の灯を守っていききたい」、

小林裕次郎さん (33歳)

「加入にあたって、今後は、組織拡大に頑張っていきたい」

ス不調を理由とした休業者に対して認めている休業者の状態のままでの出社（以下「リハビリり出社」という。）をメンタルヘルス不調以外の病気や怪我を理由とした休業者の復帰についても対象とする。
2018年4月1日以降
実施

休職制度の取扱いの 見直しについて

1 昇進制度について
進級資格条項の休職制度に関わる部分を以下の内容に改正する。

①進級実施日において、病气休職、待命休職及び刑事休職中の者は、当該年度の進級の対象としない。

②調査期間内において前年度4月1日を起点とし、進級試験の受験募集期間の終了時点において、休職（出向

2 永年勤続者表彰制度について

(1)勤続年数の除算対象となる休職制度を病气休職及び刑事休職のみとする。

(2)当該年の10月14日現在において、育児休職、育児休職（小学校）、介護休職、自己都合休職及び公職休職中の者についても表彰の対象とする。
2018年4月1日以降
の受賞から適用



西日本会社・労働協約改正についての到達点

1. 2017年度労働協約改正交渉において、国労西日本第1号(労働関係)、第2号(労働条件)に基づく交渉を5日間、要求前進に向け全力をあげてきた。

職場では「安全考動計画2017」が最終年度を迎えたが、依然として死亡に至る労災事故が発生し、国労として安全・安心の輸送と職場を確立する取り組みと平行した制度の確立に向け奮闘してきた。

勤務改善に関する要求について、①変形勤務における勤務変更問題、②工務関係の夜間作業の制限、③夜間作業における「いねむり運転」防止対策及び安全装置の取り付け、④保存休暇の使用範囲拡大、使用制限等の改善、⑤資格試験(進

級・昇格含む)のフィードバック、⑥適性検査での扱い。

職場環境・「風土」改善に関する要求については休業・休憩室の改善。

再雇用制度等の取扱いに關しては、①定年年齢65歳までの選択化、②労働契約法20条違反をもとに闘った地裁判決に基づく労働条件の見直しと賃金改善。

契約社員は正社員化を

契約社員の要求については、①契約社員から正社員への希望者全員採用、②契約更新を希望する者の全員雇用、及び正社員募集試験における入否のフィードバック問題、③福利厚生(社寮・購入券等)の改善、④職務乗車証の範囲拡大⑤

風通しのよい職場に

「無期転換申込み権」を全契約社員に適用すること、⑥制服等に関する要求については、別途の扱いとする。また、乗務員勤務制度において、(1)乗務割交替番成における超勤前提交番としないこと。(2)特に地方での30時間を上回る拘束時間の短縮。(3)在宅休養時間を確保。(4)準備時間及び折り返し準備時間の改善。(5)1継続乗務時間の規制。(6)訓練における移動時間の労働時間化。(7)適性検査で不適となった場合の取扱い等を中心に交渉を強化してきた。

2. 交渉では申1号において国労として「労働協約第1条『協約の目的』は憲法で言う精神の部分であり、『労働条件の改善、組合員の地位向上』を入れるべきだ。現行の協約第1条は会社の思いが強いものになっている。また、人事関係に

携わる者は『非組合員の範囲』とすること。管理者であつても組合員であると風通しが悪くなる」と主張。会社側は「組織問題では時間外であつても役割は自覚して。職務専念が大前提であり、疑義が生じないよう支社も指導する」と回答。

組合掲示に不当に介入するな

組合掲示板に關しては「組合掲示物に対して不当に介入しないこと。『政治活動を目的とし・・・職場規律を乱すものであつてはならない』の部分は削除し『組合活動の運営に必要なものとす』とすること。政治課題は我々労働者にとつて切り離せないものであり、税金の課題は生活に直結し、三江線廃止反対も政治課題である。そもそも政治とはみんなに關することを決めることである」と強く求めた。会社側は、「労働組合運動に政治活動は含まれていないと認識している。労働組合として組合員に直結する『共謀罪』や労働法制の問題などは例外的に対象から外している。全てにおいて介入するものではない。ピラ等は手渡ししてほしい」という回答を引き出した。

労働組合と政治活動は表裏一体

「労働組合は組合員の地位向上のために経済運動をしている。それは政治課題

と結びつくものだ。組合掲示板の設置基準は職場に組合員がいれば設置すること。情報を組合員に伝える事だけが目的でなく、他労組の方への宣伝の役割も持つものだ」。また、出向者の労働条件は「元請として労働条件をはじめ、安全問題については専任事項であり親会社が責任を持つものだ。並行在来線との3セク会社とは賃金、労働条件等、格差が開いている。当社基準、出向先基準があるが、西日本会社で出向組合員の交渉ができないなら、直接出向会社と交渉するしかない」と強く求めた。

職場の民主化、労働条件の改善を

3. 特に春闘時の会社側の回答『契約社員の正社員化は引き続き課題として認識している』にとどまり、会社側の内容は要求からみても不十分さは否めないが、育児・介護等の要求、保存休暇等一定の要求前進と受け止め、労使関係部分は隔年締結、引き続き総合労働協約としてすることを判断した。労働協約(債務的部分)において疑義が生じた場合は引き続き協議を行っていくことを確認し、引き続き要求の前進をはかるため職場における運動の強化を進め、労働条件の改善職場の民主化、要員確保等に向けて全力をあげる。

国労加入者からの声

9月9日に岡山地方本部大会に鳥越伊知子さんから寄せられたメッセージです。

9月1日に国労加入を公表して程なくすると、電話がありました。

「私は私らしく生きる為に、労働者としての権利を守る為に何年も考えた末、国労に入ったんだよ。」という話をしました。

なぜ、どうしてと皆言います。では逆に、なぜ国労に入ったらいけないのでしょうか。なぜ、他労組を認めようとしませんか。相手をつぶそうとするのではなく、お互いに認め合い、高めあっていくことがなぜできないのか。

単一組合・ユニオンショップとは、雇用する側が労働者を使いやすいように、逆らう者がないようにする為に作りだした「足かせ」であると私は思います。そこに入っていなければ昇格はおろか、クビさえも危ない。

それに対して誰も声を上げない。おかしいと思わない。私はせめて「おかしいよ」と声を上げ続けたいのです。

若い子達に問いかけをしたいのです。「国労はもう、どうせあと5~6年もすれば、誰もいなくなるじゃないか」と西労組の人に言われました。なくなるか否か、それはわかりません。

(一緒に入った)小林君のような若者が、国労の未来を守ってくれると信じて。未来へつなげてゆく努力をしていかななくては。仲間と共に。小林君のような若者が、国労の未来を守ってくれると信じて。

未来へつなげてゆく努力をしていかななくては。仲間と共に。

鳥越伊知子

〈新 生きるためのがん保険Days〉

Aプラン 入院給付金日額10,000円 保険期間:終身(抗がん剤治療給付金は10年更新) 上皮下内新生物は保障の対象外 ●契約年齢:0歳~満85歳まで●

診断 給付金	入院 給付金	通院 給付金	手術 治療給付金	放射線 治療給付金	抗がん剤 治療給付金
一時金として 1回限り がん 100万円 1回限り 上皮内 新生物 10万円	1日目から 日数無制限 1日につき 10,000円	三大治療のための 通院後365日以内の 通院なら日数無制限 1日につき 10,000円	一連の手術については 14日間に1回 回数無制限 1回につき 20万円	60日に1回 回数無制限 1回につき 20万円	入院しなくても 治療を受けた月ごと 10万円 (給付倍率2倍) 乳がん・前立腺がんの ホルモン療法のみ 5万円 (給付倍率1倍) 更新後の保険期間を含め 通算600万円まで

■募集代理店(アフラックは代理店制度を採用しております)

アベニール株式会社
〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5交通ビル5F
TEL: 03-3437-6810

〈引受保険会社〉
「生きる」を創る。

Affac

アフラック(アメリカンファミリー生命保険会社)
〒163-0456 東京都新宿区西新宿 2-1-1 新宿三井ビル
TEL: 03-6385-9829 FAX: 03-3344-2658

AF広宣室-2016-0033-1609024 6月7日