

国労西日本部大会 以降5名拡大

近畿地方本部・大阪地区本部・
大阪貨物分会・吹田機関区

平岡 聖貴さん
(36歳・運転士)

(2020年8月31日付)

「働きやすい職場にするため、労働条件改善に向けて頑張っている姿に感銘を受けました。また、アットホームな雰囲気の中で活動している姿がとても楽しそうに感じました。」

呼びかけよう国労加入を



9月9日、西日本会社から「2020年度年間臨給の見直しについて」説明・提案を受けた。組合は「1990年以降30年に及ぶ労使協定で年間臨給方式としてきたあり方の問題、かつ労使関係の信頼関係を損ねかねないものであること」と「春の賃金交渉での妥結時点において既にコロナ禍の状態である中で、前年を下回る回答に對

利益剰余金を切り崩してでも、社員の努力に報いるべき 今できる最大の取り組みを

西日本2020年度年間臨給の見直しについて

して不満ながら妥結をした。予想をはるかに上回る災禍であることは我々も認識をする。しかし、会社経営側の見通しの甘さという点については労働組合として指摘をしておかなければならない。
コロナ禍の中で、駅窓口の縮小や列車の減便等による業務量の減少に伴い、テレワーク、在宅勤務、一時帰休などの対応をおこなってきた。実質手当等が減り月々の収入の減となり、社員とその家族の生活を脅かす状況が続いているのが実態である。また、昨年10月から実施してきた消費税の10%への増税は生活において二重の負担となっている。
「2020年度の期末手当の基準額等に関する協定」の一部改訂に関する覚書については、労働者の賃金は労働条件の最たるものであることは当然のことである。しかし、今日の状況をすべての面から見つめ、組合員の雇用と生活を守ることを最大

の目的として締結の判断をしてきた。JR西日本会社で働くすべての労働者の雇用と生活設計に配慮した支給月数を確保・提示させるため、交渉と運動で会社の責任を求め、社長に對して添付している別紙要請書を参考として各級機関から要請の取り組みを9月30日まで行うこととする。併せて組合掲示板や組合機関紙などを活用し、今できる最大の取り組みを要請するものである。

雇用と生活を守る要請書

国鉄労働組合西日本本部においては、雇用と生活を守る申し入れを9月15日に会社に対し提出してきた。

新型コロナウイルス感染症の発生、拡大により社会変化と鉄道事業への大きな影響を受け、会社経営に大きな影響を及ぼしていることは認識するが、会社の経営見通しの甘さという点で、日々コロナ感染リスクの中で、安全・安心の輸送の確保のために懸命に頑張っているグループ会社含めすべての社員に不安を与えていることを深く反省しなければならない。

その上に立って、JR西日本会社、グループ会社を含め働くすべての社員の雇用を守る。社員の将来展望、生活設計の不安に陥らないよう、経営努力を果たすことが重要である。

国労が取り組んだ賃金・生活実態調査アンケートにおいて『組合員の毎月の家計において赤字があるとする組合員は62.9%、平均赤字額は41,153円であり、その補填は期末手当となっている。』すなわち半年で補填額は24万円余りとなり、この補填をすることなしに生活の困窮は避けられないことは明らかである。

私たちは、雇用の完全確保と生活設計を守るため、今まで社員が昼夜を問わず頑張って働き積み上げられた利益剰余金を今日の大変な状況下だからこそ一部を切り崩して、社員の努力に報いるべきである。

社員の生活設計を十分配慮した支給月数を提示されることを強く要請するものである。



国労西日本

国労西日本本部

NO. 296

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

国労西日本HP



国労西日本 検索

これからの医療の進歩を見据え、「生きるためのがん保険」を新しくします。

アフラックはがん保険契約件数 No.1

NEW/ 女性特有のがんにも手厚い「生きるためのがん保険」Days 1

NEW/ あなたの保障を最新化「生きるためのがん保険」Days 1 プラス

すでにアフラックのがん保険にご契約の旨に

■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 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

〈引受保険会社〉
「生きる」を創る。アフラック
東京第二法人営業部
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

アフラック2017-2018 1/12/21

JR西日本労働協約改訂交渉回答

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9日、2020年度労働協約の最終回答があった。冒頭、会社側は「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。回答は、「介護休暇の取り扱いについて、時間単位で使用することができる」「保存休暇の取り扱いについて、子を育児する場合、当該子が障がい者手帳を取得している等の場合は、高等学校（特別支援学校は高等部）までとする」である。口頭回答では「テレワークの拡大」「IOTの活用で電子決算の支社への拡大、電子契約も進めていきたい」とした。

『会社回答』 介護休暇の取り扱いについて

1 実施内容

各年度5日以内で使用することができるとしては、暦日単位の他に「半日単位で使用することができるとしては、より柔軟な取得を可能とするため、暦日単位の他に「時間単位で使用することができるとしては、より柔軟な取得を可能とする」とする。

なお、時間単位の使用においては、8時間使用する毎に1日使用したものと取り扱うこととする。

2 適用対象者

社員、契約社員、シニア社員およびシニアリーダー社員 ※時間単位での使用は、乗務割の制により勤務する乗務員

(予備の勤務に就く者、実務見習をする者を含む。)を除く者が、業務上支障がない担務に就く場合に限る。

3 実施期日

2021年1月1日から適用する。

保存休暇の取り扱いについて

1 実施内容

保存休暇の付与条件の一つである「子（小学校3年生の年度末に達するまでの間に限る。）を育児する場合」を、「子（小学校3年生の年度末に達するまでの間に限る。ただし、当該子が障がい者手帳を取得している等の場合は、高等学校（特別支援学校は高等部）までとする。）を育児する場合」と見直し、子の範囲を拡大する。

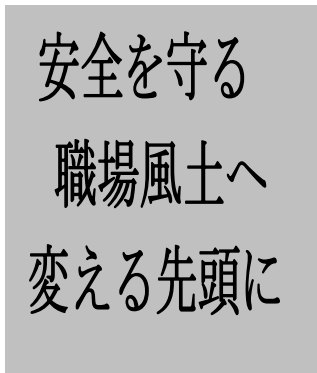
なお、その他の付与条件及び使用制限については、これまで同様とする。

2 適用対象者

社員、シニア社員及びシニアリーダー社員

3 実施期日

2020年10月1日から適用する。



労働協約改正についての到達点

1. 2020年度労働協約改正交渉において、国労西日本第17号（労働条件）に基づく交渉を8月18日、26日、9月1日、9日（最終回答）に行い、要求前進に向け全力をあげてきた。

職場では「JR西日本グループ安全考動計画2020」の3年目を向えたが、今年には新型コロナウイルス感染症の発生、拡大により社会の変化と鉄道事業にも大きな影響を及ぼしている状況のもと、コロナ感染リスクの中で安全・安心の鉄道輸送のために日々懸命に頑張っている労働者のために、国労として安全・安心

の輸送と命と健康が守られる職場を確立する取り組みと平行した制度・労働条件の確立に向け奮闘していくものである。

2. 労働条件に関する申17号

は、勤務改善に関する要求について①勤務における労働時間管理の問題。②工務関係の夜間作業の制限問題。③特休・公休の2カ月前に発表し、前月の25日午前中までに勤務指定をすること。④全ての職種に在宅休養時間を設けること。⑤半休制度の対象範囲の拡大と時間単位の導入。⑥適性検査での扱いでは、一旦MDS Dとなっても数年後には再度受検できる救済制度を確立すること。乗務員勤務制度に関する要求について①拘束時間の限度。②年休日の前泊りとならないような制度の確立。③準備時間等の確保問題。④特急・急行の乗り組み乗務員数についてなど。転勤基準について、転居に伴う場合の事前通知の問題。再雇用制度等の取り扱いについて、雇用契約時の労基法に基づく明示の問題。契約社員制度に関する要求。制服等に関する要求等々について申し入れた。

災害などの対応で限度・制限については難しい。中期経営計画中でもシステムチェンジ、人手に頼る検査・作業の機械化するなど現場に出ないことが実現できないか勉強をしている。機械や装置を使い一定の判断基準で現場に行かなくても良いなど一部試行、シフト出来ないか考えている。工場の平準化について「改善傾向にある。課題もあるが進んでいる」特休・公休の2カ月前発表、勤務指定について「特休・公休の2カ月前は現実に難しい。各箇所でもコミュニケーションの中で出来る限り配慮しながら勤務を作成している」在宅休養時間（インターバル時間）について「フレックスタイム制の拡大などある程度柔軟な勤務、働き方や業務内容に合わせた勤務制度を導入している。当社の中においてはインターバル制度が馴染まないところもある。鉄道事業、異常時の対応は避けられない。導入とは直ぐにはならないと考えている」半休制度の対象範囲の拡大と時間単位について「フレックスタイム制適用箇所は労働時間管理の中で複雑であり多角な業務が発生する。乗務員に半休制度を導入すれば業務内容が大変複雑になる」適性検査での扱いについて「クレペリン検査は、人の作業素質を見ていく検査である。平衡・加齢とともに徐々に低下していくもの、鉄道総研の見解である。不合格になった場合、一定期間を置いて再度検査をする仕組み・考えでこれまでも取り組んでいる」

また、乗務員勤務制度においては、(1) 拘束時間は、1 暦日勤務8時間、2 暦日は20時間を限度とし、事実上2泊3日となるような行路は設定しないこと。(2) 年休の翌日については、前泊とならないように、早朝出勤にしないことなど制度を確立すること。(3) 準備時間の改善を図ること。(4) 特急・急行の6両編成以上は車掌を二人乗務とすること等を中心に交渉を強化してきた。

再雇用制度等の取扱いに関する要求については、①定年年齢65歳までの選択化、②労働契約法20条に基づく労働条件の見直し。③シニア社員の雇用契約締結時の労基法に基づく労働条件の明示の指導をすること。④フルタイム以外の取り扱い休日数9日以上の見解を明らかにし、見直しを図ること。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可否のフィードバック問題、③福利厚生改善、④職務乗車証の範囲拡大、⑤5年の雇止めを廃止し、希望する者は継続雇用とすること等の議論を行った。

4. 労働協約改正交渉において、日々現場で頑張っている組合員の切実な要求が目に見える形で前進するには至らなかったが、以上を現時点での到達点として、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。労働協約の運用において、疑義が生じた場合は引き続き協議を行うていくことを確認し、妥結の判断とした。