

2023年度労働協約改正に向けて 申第1号、申第2号を申し入れ 団体交渉を開催



国労西日本

国労西日本本部

NO. 342

発行責任者 植田 重信
編集責任者 大北 真也

国労西日本HP



国労西日本 検索

業務に就く為に制服に着替える 更衣時間は労働時間とするべき！

JR採用者も本社交渉経験 現場の意見を主張

8月18日、労働協約改正に向けて申第1号（労使関係部分）、第2号（労働条件部分）について申し入れ、趣旨説明を大北書記長が行なった。内容と回答については電送No.006を参照。労使関係部分で協約の目的について議論を行なった。



信義誠実とはなんなのか

労働協約の目的であるにも関わらず「労働」という言葉もない。環境変化もあり会社の姿勢を示すべきである。会社は労働協約を守れと言うにも関わらず、地方においては不誠実な団体交渉が行なわれていることについて抗議をしてきた。

一人でも掲示板の設置を

掲示板については地方によってもあいまいであり、一人でも職場に組合員が居れば設置について認めるように主張してきた。

掲示板の中心についても議論を行なった。国労は全国単一組織であり、国労の機関紙は認めるべきである。生活に直轄する政治的課題についても認めるべきであることを主張した。

不誠実な団体交渉は許されない

団体交渉の出席者は非組合員であることや範囲についてや、きちんと団体交渉は回答及び説明ができる責任者を出すように求めてきた。団体交渉の席上で主張した言葉は文言になっただけでなく、決まり事である会社も認めた。

鉄道部内でも異動である

会社もこれまでの経緯であるとの主張の一点張りであり、我々は簡易苦情処理の対象とすることや本人の同意を必要とすることなど本人とのコミュニケーションをしっかりとるように主張した。

多様な働き方や離職が相次いでいること、本人同意も無い異動は効率も悪いこと、退職の強要であること、であり、会社はしっかりと考えるべきである！

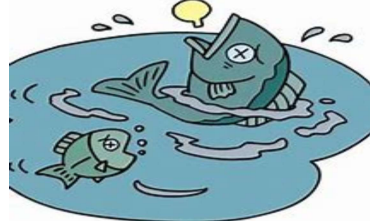
原発事故の処理水を海洋放出

政府は8月22日、東京電力福島第一原発にたまる処理水を太平洋に放出することを決定し、24日から放出を開始しました。

係者の理解なしにはいかなる処分も行なわない」と書面で交わしており、漁業組合は「最後の一滴まで反対し続ける」としています。

福島第一原発事故によって避難生活を強いられた市民は未だに元の生活に戻っていないのにも関わらず、国民への説明も不十分であり、「安全」が立証されたとしても人々の心には「安心」と届いていないと思えます。

福島第一原発事故の教訓から、風評被害もあり、政府はどう対応していくのか求められています。



労働条件部分

更衣や身だしなみは労働時間とすること

我々は業務に就くのに制服へ着替える必要があり、それは就業規則でも定めてあることを主張した。これまでも判例を用いて議論を行ってきたが、会社は「指揮命令下に置かれていない。更衣場所も時間も定めていないので労働時間として認めなくてもよい」との回答。厚生労働省のガイドラインでは、「使用者の

指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行なった時間は労働時間に該当すると示している。

皆さん、会社は場所も時間も定めていない、指揮命令下ではないと主張しますが、職場では「更衣室」となっていますか？更衣室と認識していませんか？新入社員の場合は「スーツ出勤」と言われませんか？「社会人としてふさわしい格好はスーツ」と主張しますが、本社ではポロシャツとかラフな格好で業務していますよ。社会人としてふさわしくないのでしょうか？

我々は暗黙の了解のようなことをせずしっかりと管理するように主張します。



待機命令は業務命令だ

病院の手術室においての休日に待機命令が指定されていることに対して議論を行なった。他の業務でも呼び出すかもしれないと言われて待機をさせられている場面もあり、制度として確立するか手当てをつけるなどが必要であることを主張した。会社は呼び出した場合には手当てをつけていると主張した。しかし、実際には労働者の休日を縛っており改善が必要であると抗議したが、断つても良いと無責任な回答を示した。



交渉2日目

駅務採用でも本人が希望すれば乗務員になれる手立てを

新入社員時に「君は駅務」と決められ実際に働いていると乗務員になってみたいという気持ちが出てもなることは出来ず、乗務員になるうと思つと離職を選択したりする社員もいる。離職防止としても良いこととあり、本人にとつてもモチベーションも働きがいも上がるものであることを主張した。会社は離職防止の観点では良いものの要員の計画が無茶苦茶になると、社員の仕事は一切考えていない回答を示した。

各職場にハーフ勤務の適用を求め本人意向の尊重を求める

家庭の状況も面談などで聞いている中で、意向を尊重しない転勤や、明らかに効率の悪い不当な転勤については改善するように求めた。不当な転勤発令により、退職を判断する社員もいること、ハーフを希望しても適用されないことについて主張した。



夜間作業の回数制限を

夜間における作業は体にも負担を与えることであり、回数を制限するべきであることを主張した。会社は、間合いの拡大をした、機械化の導入なども勉強していると回答した。夜間作業が離職の原因であることを主張し、深刻な問題であることを訴えた。

準備時間を拡大し適切な労働時間管理を

乗務員の準備時間が足りていない事象について主張した。点呼アプリの試行において、出勤シアルコール

チェックを行なった時間から準備時間としてカウントするべきであり、貸与品を渡す時間は指揮命令下であり労働時間に該当することを指摘した。

アルコールチェックは準備時間内でやるものであること、車発機での座席テーブルについては準備時間ではなく乗務中にすればよいことなどを会社は主張した。乗務員それぞれの準備にかかる時間は様々だが、ほぼほぼ乗務員が出勤時間より前に来て準備している実態を主張し、会社が準備時間は足りるというならば労働時間の管理をしっかりとすべきである



安全の為に専門のチェックが必要

車両の異音確認を駅員が乗って点検させる事象があり、安全の為にしっかりと検査担当にさせるべきであることを指摘した。

会社はお客様目線で見てもらうこともあった。しかし、運転を継続しても大丈夫かなどの判断まで求める事象があり、重大インシデントの教訓からすると、止めてしっかりと専門が見るべきであることを主張した。



安全確認

ハラスメントは許されない

ハラスメントはあってはならないと強く主張した。会社もあってはならないことであると回答した。

新しい会社の設備において不自由な箇所があり、早急に改善するように求めた。会社はソフト・ハードの両面を考えていくと主張したことにに対し、誰もが同じように働ける環境づくりの為にしっかりとハラスメント対策をするべきであることを主張した。



第三者加害休暇(有給)の新設を

昨日、第三者加害は増えており、させないことが大事であるが、起こった場合にはしっかりと社員に寄り添う為にも制度の新設を求めた。

会社は勤務免除が出来るものもあるとして制度の新設は考えていないとした。感染症には拡大防止の有給休暇を

コロナが流行して会社は何を学んだのかを求めて議論を行なった。会社として感染拡大防止が重要であり、家族の為に有給休暇を出して、インフルエンザや未知のウイルスに対してもしっかりと対策できるように考えるべきであることを指摘した。会社は現行の取り扱いを



変更する考えはない。我々は、担務倒しが発生している現状も伝え、コロナで緩和している条件が9月30日まででありそれをしっかりと制度にするべきであることを主張した。保存休暇の使用制限の緩和も求めたが、主張は受け止めるといふ回答であった。

特急通勤の緩和を

コロナでダイヤが減便し通勤にも影響を与えていること、緩和により労働者は休息ができることを主張し改善を求めた。本来は特急通勤しなくても良い勤務配置をするべきであることを指摘した。

会社は、条件は以前よりかは緩和しており考えは無いとした。

次回は

9月6日(水)

求働会 要労と 切実な 労働者の 皆様の 全員の 改善を 組合員 働きやす 条件を 社へ



制度の取りやすい環境整備を

養生休暇などが取りやすいように適正な要員配置をするように主張した。会社は取得率などのデータを出したが、女性社員全員の権利であり取得しているのは少ないことを指摘し、制度自体をしろない可能性もあることを指摘した。女性が選びやすいようにしっかりと女性目線に立った改善を求めて議論した。しっかりと制度を知らせていくことを回答した。

