



国労西日本

国労西日本本部

NO.190

発行責任者 田中 守
編集責任者 羽柴 二郎

貨物

労働条件改善要求

重点要求項目等について交渉行う

国労本部は、三月二十九日及び四月五日、一三日、一七日に「二〇一二年度労働条件改善に関する申し入れ（国労闘争一〇二）」に基づき、重点要求の各項目及び勤務・労働時間・休暇に関する要求、また諸手当に関する要求について団体交渉を開催しました。

貨物会社は、収入計画の未達を社員に犠牲を転嫁することで乗り切ることを基本とし、更なる総人件費の抑制と、コスト削減を中心とした施策を強めてきています。

こうしたなか、職場では慢性的な要員不足や、常態化する列車遅延に対応すべく、日々社員は安全運行に奮闘していますが、時間外労働や休日労働が拡大し、運転事故・労働災害等が多数発生しているのが現状であり、社員の労働実態と生活は厳しさを増すばかりです。

国労は、人間らしく安心して働き続けられる「労働条件改善要求」の実現を目指し、現状の厳しい労働・生活実態を改善することを強く求め交渉を行いました。

尚、交渉における主なものは以下の通りです。（詳細は電送参照のこと）

I. 重点要求

1. 六五歳定年制を確立すること。

回答・六五歳定年延長については、現時点、考えていない。ただし、改正高齢者雇用安定法案の内容をふまえ、平成二五年度から生じる無年金期間の労働条件について見直しが必要だと考えている。

（組合）回答で明らかにしているように、来年以降、無

年金層が生じることになる。六五歳までの雇用と労働条件について、考え方を明らかにすべきである。（会社）雇用という点については、「定年延長」「定年廃止」「雇用継続」という三つの考え方があがるが、これまでの「雇用継続」をベースとして、労働条件については法案の動向を踏まえ見直したいと考えている。（組合）「賃金・退職金などの労働条件について検討している」ことは、今日までの交渉で明らかにしており、「前広に協議する」ことも確認してきた。法案審議の

動向もあるが、無年金が目前に迫っている状況において、労働条件が整備されていない中では「雇用継続」を選択する術がなく、社員の中に不安が広がることになる。（会社）「無年金が目前に迫っている」という指摘はその通りであり、労働条件について整えていくことが会社の責任であると考えている。検討はしているが、現時点で制度の詳細について明らかにできるものがないということである。現時点明らかにできるのは「希望者全員再雇用」という考え

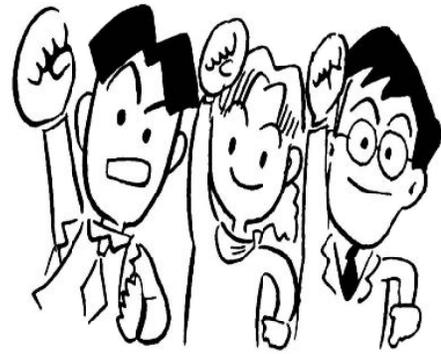
安全を守る 職場風土へ 変える先頭に

国労西日本 検索

方に変化はないということである。法案審議の動向もあるが、決定され次第、不安が生ずることのないよう労働条件を整えたいと考えている。「前広に協議する」ことは認識している。

（組合）労働条件の詳細について「現時点、明らかにできない」ということだが、現行の嘱託社員の賃金については「年金満額支給者を上回る賃金水準で決定」という経緯がある。考え方は維持しているのか。（会社）現行の水準が一つの指標になると考えている。

（組合）労働条件については「前広に協議する」中で整備していくことを確認しておく。（会社）法案の動向を踏まえ、前広に協議する。



2. 五五歳以上社員の賃金ダウンを改善し、同一労働、同一賃金に基づき、昇給制度を確立すること。回答・五五歳以上の賃金については、全体的な賃金カーブの見直しを含め勉強する課題である。

（組合）この間、主張していた「新しい人事・賃金制度の中で見直す」から「全体的な賃金カーブの見直しを含め勉強する課題である」と回答が変化しているが、変化した理由は何か。（会社）「新しい人事・賃金制度」の中で「見直す」ことを主張してきたのは事実であるが、2年前に「制度」の見直しと導入について「現状では困難である」とを明らかにしてきた。その中で五五歳以上社員の賃金について「制度」全体の見直しから切り離し個別の課題としたということである。

（組合）「新しい人事・賃金制度」の導入を理由として、我々が要求し続けてきた五五歳以上社員の賃金改善を退けてきたのがこの間の経緯である。「制度」の導入が「困難な状況にある」とするならば、改善する時期を明らかにするのが、この間の交渉経緯に基づいた取り扱いではないか。新たに持ち出した「全体的な賃金

カーブの見直しを含め」という考え方は、改善の時期を先送りするものである。（会社）全体的な賃金カーブの見直しを含め、勉強するということである。

（組合）「五五歳以上社員の賃金改善については、新しい人事・賃金制度と切り離し、個別の案件として検討するが、現下の状況では改善は難しい」ということなのか。（会社）その通りである。（組合）「五五歳以上社員の賃金改善については、新しい人事・賃金制度と切り離し、個別の案件として検討するが、現下の状況では改善は難しい」ということで整理しておく。（会社）了解した。

9. JR乗車券購入の半額補助制度を新設すること。回答・JR乗車券の半額補助制度を新設する考えはない。（組合）JR乗車券の半額制度が無くなってからも、乗車券の半額制度を求めている声が多く出されていることから半額制度の新設を改めて求める。（会社）乗車券の半額補助制度を新設する考えは無い。（組合）平成二二年度の採用者は、会社案内に乗車券の半額制度があるとして、貨物会社を希望したが、研修

の中で、半額補助制度が無
いとの説明に落胆したと報
告を受けた。会社は、この
ような声に応え制度の新設
を行なうべきである。

(会社) そのような声に対し
ては、きちつと説明をして
行きたい。

(組合) 半額補助制度の代替
措置として行っているベネ
フィット・ワンの使用実績
についてどの様になってい
るのか。

(会社) 平成二三年度の実績
については、ベネフィット
からの報告は、まだである
が、電話での回答では、昨
年を上回っている。グルメ
カードを除く利用人数は、
延べで約一〇、〇〇〇名を
超えていると認識している。

(組合) 利用については、こ
れまでも指摘してきた地域
によっては施設がないなど
代替措置は平等性にかける
のではないのか、福利厚生
ならば社員が平等に差別な
く享受できるものにするべ
きである。引き続き求めて
いく。

(組合) 会社は明確な廃止理
由を述べずに、JR乗車券
の半額補助制度について、
ただ主張だけを繰り返すこ
とに終始してきたが、我々
が要求してきたJRカード
を踏襲したJR乗車券の半
額補助制度を新設すること
を引き続き求めていく。

II. 勤務・労働時間・
休暇に関する要求

6. 三〇歳未満の独身者に、
遠距離帰省旅費を年六回
支給すること。(現行二八
歳年二回支給)
回答：現行通りとしたい。

(組合) 帰省旅費の支給が年
二回となっているが、更に
二八歳の年齢制限を設けて
おり、使用回数を従前の六
回に戻すべきである。

(会社) 現在、お盆、正月に
帰省することを考慮して年
二回支給している。それで
十分と考えている。

(組合) JRカードが廃止さ
れたことにより、帰省する
旅費負担も大きくなってい
る。個々の部分もあるが実
績払いであり、年六回支給
すべきである。

(会社) 独身者の帰省実績
に伴って、その旅費を支払
うだけでも十分手厚いと考
えている。

(組合) 引き続き要求してい
く。

8. 職場の「統廃合・合理
化」に伴う配転等による新
幹線・特急通勤は全て認め、
通勤費は全額を支払うこと。
回答：通勤手当の支給につ
いての一定の制限は必要と
考えている。ただし、一部
区間の特認の見直しについ
ては検討しており、別途お
知らせしたい。

(組合) 特任の見直しについ
てどうか。

(会社) 北陸本線の金沢〜富
山間の特急通勤を拡大した。
(組合) 実施時期は何時から
か。

(会社) 定期券購入時期と重
なることから四月一日にと
した。

(組合) 昨年の交渉時に通勤
手当の持ち出しは六名いた
が五名が上限の見直しによ
り改善された。今回の見直
しで残りの一名も救済され
たのか。

(会社) 調査して、回答した
い。

12. 乗務員の無呼吸症候治
療に対する補助金制度を新
設すること。
回答：「SAS」について
はあくまで私傷病であるた
め、乗務復帰後の治療に
対する補助金制度を新設す
る考えはない。

(組合) 回答の乗務復帰後の
治療とはどういうことか。
(会社) スクリーニング検査、
精密検査の費用については、
会社負担であるが、治療に
対する費用は私傷病のため
自己負担をお願いしている。

(組合) どの医療機関にお
いても費用は大差ないと思
うが、月五、〇〇〇円、年
間六万円程度の費用が掛か
り大きい負担となっている。
全額と言っているわけでは
なく一部補助できないかと質
している。

(会社) 負担があることは承
知しているが、あくまで私
傷病に補助する考えはない。
(組合) 現在、無呼吸症候群
の治療をしている運転士は
どの程度いるのか。
(会社) 明確な数はわからな
いが、全社で一〇〇人程度、
運転士の六%程度である。
(組合) 運転適性検査の時期
に合わせて簡易検査を実施
しているが、現在治療中者
は検査を行わないのか、完
治はしないのか。
(会社) 医師からは完治する
と聞いている。Cパップ使
用者は、一日つけなくても
正しい検査結果が得られに
くいいため、完治したと思っ
たならば、自費で精密検査
を受けることになる。
(組合) 治療を拒否した場合
は、どうであるのか。
(会社) 運転適性不都合で他
職種に異動することになる。
(組合) Cパップ治療者が、
本人に非がない状況(無意
識のうち以外れた、花粉症
等で装着できない)で乗務
できないときの、勤務扱い
はどうなるのか。
(会社) 事故扱いとなり、無
給日となる。
(組合) 花粉症などで、簡易
検査がしにくい時期があり、
時期を配慮してほしい。
(会社) 時期については考慮
したい。
(組合) 検査の基準について

は旅客会社と一緒なのか。
(会社) スクリーニング検査は、
指と鼻の装着の違いがある
が、精密検査についてはわ
からない。

(組合) 会社はメガネと同様
というが、少し「SAS」
は違うと思う。貴重な運転
士を減らすことにもつな
がるため、引き続き補助制
度について求めていく。

以上

貨物会社の回答は、厳しい
労働条件を改善し、生活不安
を少しでも改善させたい社員
と家族の思いに何ら応えてい
ないものであり、今後本格的
に始まる東日本大震災復興の
為の対応や、自然災害の中で
安定輸送に奮闘している社員
とそれを支える家族に対し、
厳しさだけを押し付けるだけ
のものです。

国労は春闘の取組みとして
社員の切実な要求の実現をめ
ざす署名を取り組み、他労組
組合員一、〇〇〇筆以上を含
む一、六五〇筆を集約し貨物
会社に提出してきました。職
場では「JR半額補助を是非
復活して欲しい」「五五歳以
上の賃金改善」等切実な声
が出ています。人間らしく安心
して働き続けられる労働条件
改善の実現を目指し、さらに
職場から組織拡大と共に大き
な運動を作り上げなければな
りません。

以上

「がん」の保障 <<生きるためのがん保険Days(デイズ)>>		「生きる」を創る。Afiac					
保険期間: 終身(抗がん剤治療特約は10年更新) 契約年齢: 0歳~80歳 スタンダードプラン 入院給付金日額10,000円の場合		◆月払保険料(団体取扱) (2011年4月1日現在) 生きるためのがん保険DAYS(デイズ) スタンダードプラン 入院給付金日額10,000円 定額タイプ 保険料払込期間: 終身(抗がん剤治療特約は10年更新)					
初めて診断確定されたとき	がんの場合	一時金として	100万円	35歳	45歳	55歳	65歳
診断給付金	上皮内新生物の場合	一時金として	10万円	男性	3,656円	5,608円	9,360円
入院したとき	入院給付金	1日につき	10,000円	女性	3,734円	5,274円	9,048円
通院したとき	通院給付金	1日につき	10,000円	<抗がん剤治療特約>の更新後の保険料は更新時の年齢・保険料率に よって決まります。			
手術したとき	手術治療給付金	1回につき	20万円	<募集代理店> アベニール株式会社 TEL: 03-3437-6810 FAX: 03-3437-6822 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル9F			
放射線治療を受けたとき	放射線治療給付金	1回につき	20万円	<引受保険会社> アフラック 東京第三法人営業部 〒163-0468 東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル 当社保険に関するお問い合わせ・各種お手続き コールセンター 0120-5555-95			
抗がん剤治療を受けたとき (上皮内新生物は対象外)	抗がん剤治療給付金	1カ月 1カ月 1カ月	10万円 (すべての保険期間を通じ 通算500万円まで) 5万円	AF007-2011-0186 4月25日			
プレミアサポート 訪問面談サービスと専門医紹介 (このサービスは、株式会社 法研が提供するサービスです)		◎詳しくは、パンフレット(契約概要)をご覧ください。					