



国労西日本

NO. 233

国労西日本本部

発行責任者 井戸 敏光
編集責任者 羽柴 二郎

安全を守る
職場風土へ
変える先頭に

安全・安心のために労働条件の改善を！

労働協約改訂交渉要求

申2号 労働協約（2014年9月16日締結）

労働条件部分の改正について

I. 勤務改善等に関する要求

- 「労働時間短縮に関する協定の一部改正に関する協定（平成12年10月26日）」を以下のとおり改正すること。
 - 第2項勤務等の指定及び変更等3号アについても「①基本的な取扱い」とすること。
 - 第2項勤務等の指定及び変更等3号「①基本的な取扱い」の（オ）～（コ）までを削除し、その際の取扱いをより「例外的」取扱いとして、より限定的な取扱いに中身を圧縮すること。
 - 3号「②その他の取扱い」について、削除すること。
 - 3号ウについて「速やかに関係組合員の同意を得る」に改めること。
 - 4号については削除すること。
- 前項の協定によってやむを得ず勤務変更した場合であって、所定労働時間を超えた部分について割増賃金を支払うこと。
- サービス残業・ただ働き根絶にむけて、適正な労働時間管理を行うこと。
- 工務関係の夜間作業については1カ月に最高限度を6回とし連続2夜は行わないこと。
- 1暦日の勤務指定は9型までとする。また、13型以上の勤務を指定する場合の翌日は非番とすること。
- 工務関係職場の夜間作業に伴う労働時間について、深夜時間帯を含む場合、労働時間の最高を14時間とし、この労働時間を15C勤務とみなすこと。また、深夜時間帯における労働時間は5時間以内とする。
- 始・終業時刻は、深夜帯に設けないこと。
- 特休・公休は2カ月前に発表し、前月の25日午前中までに指定すること。
- 「労働時間等見直しガイドライン」（平成20年厚生労働省告示第108号）に沿って労働時間の短縮を図ること。「労働時間等改善実施計画」を策定し、一週平均35時間、一日7時間とし、「国民の祝日に関する法律『改正』」に伴い休日の増加、リフレッシュ休暇を新設すること。また、労使間で「労働時間等改善委員会」を事業所単位で設置すること。
- 36条協定を以下のとおり変更すること。
 - 36条協定の締結単位を事業所単位とすること。
 - 時間外労働は、その日の所定勤務に連続した時間とすること。
 - 時間外労働に勤務させる場合、本人同意を得ること。
 - 時間外労働については1日に1時間、1カ月20時間、年間200時間を超えないこと。また、特別休日を含む休日の労働は1カ月に一回を限度とし、その労働時間は7時間を超えないこと。
- 更衣時間を労働時間とすること。
- 勤務箇所を離れて勤務する場合、往路及び復路は労働時間とすること。また、地上職の訓練・教育等については、1日の変形7d勤務とすること。
- 夜間作業時の自動車の運転に対する「いねむり運転」防止対策及び業務用自動車等に安全装置を取り付けること。
- 緊急自動車の運転を安全且つ軽減を行うため、自動応答装置、助手席側にもミラーを取り付けること。
- 石綿健康診断等に係わる検査及び治療は、すべて労働時間として取り扱い、費用についても会社負担とすること。あわせて、定期健康診断・特定保健指導についても労働時間として取り扱うこと。
- 2暦日にまたがる勤務についての年休時季指定は、「1暦日単位」と明確にすること。
- 社員が第三者により加害を受けた場合、第三者加害休暇（有給）を新設すること。また、第三者加害対策を引き続き講じること。
- 保存休暇の使用範囲の拡大、使用制限等の改善を図ること。
- 半休制度について、半休付与条件の各年度を20回以内（10日）とする。
- 半休の付与対象者は「育児休業等の取り扱いに関する協定『II 休職以外の取り扱い』第3項に定める短時間勤務制度の適用者を除く社員」に改め、乗務員も対象とすること。
- 「仕事と家庭の両立支援」を促進する上で、「託児所の設置」「休職期間の延長」「取得要件の緩和」を図り、育児・介護休職が取得できる環境及び啓蒙を行うこと。引き続き、次世代育成支援の取り組みを継続すること。
- 育児休業以外の取扱い（時間外労働・深夜勤務制限）を小学校3年生の年度末までの子とすること。
- 短日勤務制度・短日数指定日を会社が指定する日を「本人が申し出た日」とし、短日数適用日とすること。
- 介護休職について、取得要件の緩和（要介護状態）及び申し出から休職開始日の短縮を図ること。
- 育児・介護を理由に転勤となり、育児・介護の必要が終了した場合、元職場に復帰させること。
- グループ会社からのいわゆる「逆出向社員」や教育・技術習得を前提として転勤した社員は、所要員としてカウントしないこと。
- 業務に関連する実務能力認定試験等（進級・昇進含む）を受験する場合、労働時間として取り扱うこと。また、業務用自動車を運転する者が運転免許更新時する際には、その必要な時間を労働時間として取り扱うこと。
- MD及びSDとなった場合、本人の希望する職種への異動を行なうこと。また、本人希望により再受験可能とすること。

25. 勤務改善を行うことはもとより、「安定・安全輸送の確保」及び展望ある技術継承のため、要員確保及び拡充を行い、教育の見直しを行うこと。

26. 定期健康診断において、鉄道病院で受診した人間ドックのみ健康診断を省略できるが、JR健保契約医療機関での受診でも可能とすること。

II. 広域出向等に関する要求

1. 「広域出向等に関する協定」を以下のとおり改正すること。

(1) 出向の人選にあたっては、公募を原則とし本人の同意を得ること。

(2) 出向については、計画及び必要性等協議事項とすること。

2. 出向期間終了にあたって、本人の意向どおり行うこと。

III. 転勤の基準は以下のとおりとする。

1. 転勤にあたっては、個人面談時の本人の意向を尊重すること。

2. 他系統、他職種への配属は公募性とし、本人の同意を得ること。

3. 単身赴任の場合、その期間を2年以内とすること。

4. 鉄道部内については出勤箇所が変更となった場合は、全て転勤の扱いとすること。

IV. 職場環境改善に関する要求

1. 鉄道部等の安全衛生委員会の設置単位はグループ毎とすること。

そして、各設置単位に各労働組合の委員を参加させること。また、安全衛生委員会が「職場における心の健康問題」発生原因の分析及び対策を行うこと。

2. アスベスト対策について、社員をはじめ第三者に危害が及ばない対策をし、アスベストを全てのことから除去すること。社員・退職者に啓蒙を行うこと。また、石綿ばく露防止対策を周知徹底すること。

3. 休養室及び休憩室を休養・休憩する場所にふさわしい設備とすること。

V. パワーハラスメント対策と職場の「いじめ」根絶、「メンタルヘルス」対策の要求

1. 職場における「パワーハラスメント」をなくすために、全社員を対象にアンケート調査を取り組むこと。

2. 人権無視、不当な命令を根絶するために、就業規則第2節第14条に「部下に対し不法不当な命令及び行為を行った場合」を追加し、また、仮称「ハラスメントの防止に関する規程」を定め、職場においてあらゆる「ハラスメント」

がおきないよう全社員（特に管理監督層）を対象に教育を行うこと。また、「命令と服従」の企業体質を引き続き改善し、悪いことは悪いと言える風通しの良い職場環境及び安全を最優先にした規律ある作業環境をつくること。

3. 労使間で「JR西日本人権擁護委員会」（仮称）を設置すること。そして、「目安箱」及び「イジメ110番」を設置し、この中身について検討を行うこと。

4. 労働者の救済措置について、不幸にして健康を害し、休業した場合の労働者を救済するために、上記委員会が「業務上」による起因性が明らかになった場合、その休業発生の日より有給の休暇とすること。

5. 事故等に絡む事実確認の際は録音等の記録等を取り、「可視化」すること。

VI. 再雇用制度等の取扱いに関する要求

1. 年金支給開始年齢まで安心して働けるよう、社員の選択による定年年齢を順次65歳までとすること。

2. 「再雇用」者を配置する職場を明確にし、本人希望を尊重し雇用場所を確保すること。

3. 勤務については本人希望を尊重すること。

4. JRバス会社において出向先基準により出向中の者で、希望する者はJR本体での雇用とすること。

VII. 契約社員の待遇改善等に関する要求

1. 「契約社員から正社員」へは希望する者を採用すること。職種については、本人希望を尊重すること。また、不採用者に対して、その理由等を本人にフィードバックすること。

2. 更新を希望する者については全員雇用を継続すること。

3. 勤務については本人希望を尊重すること。

4. 福利厚生及び年次有給休暇等については社員と同等とすること。（養生休暇・社宅・寮・購入券等）

5. 職務乗車証を地域線以上とすること。

VIII. 新昇進・賃金制度に関する要求

1. 試験偏重の考え方を改め、進級試験については原則標準年数で合格する仕組みとすること。

2. 進級試験の専門科目について公正・公平を担保することから試験実施後その試験問題、模範解答、合格基準を開示すること。

3. 進級試験実施後の不合格者につ

いては、本人に対し、否の理由を明確にフィードバックすること。

4. 「昇進・賃金制度の改正に関する協定」の議事録確認に基づき、評価制度について、きめ細やかな納得性のあるフィードバックを行うこと。

IX. 制服等に関する要求

1. 制服について、貸与数及び生地等について見直しを図ること。貸与数については、各系統の実態を踏まえて見直しを図ること。

2. 接客盛夏シャツ着用期間は、全社員ネクタイ着用とすること。

3. 長袖シャツについても半袖と同様に「ボタンダウン」とし、ネクタイ着用条件を半袖シャツと同様とすること。

4. マイク等の入れやすいポケットを増やすこと。また、ポシェットを必要とする社員に貸与すること。

5. 工務系統のウインドブレーカーとは別に合羽を貸与すること。

6. 雨天時のヘルメット着用に対して、顔・眼鏡・首筋など防護できるものを貸与すること。

7. 乗務員用シオルダーバッグを防水加工すること。

以上

申3号 労働協約 (2014年9月16日締結)
乗務員勤務制度等の改正について

1. 労働時間は休憩時間を除く始業時刻から終業時刻までとする。また、行先地の時間のうち、折り返し準備時間を除いた時間はすべてC加給の対象時間とすること。
2. 乗務割交替作成において超勤前提としないこと。1勤務の労働時間は1日所定労働時間内で行路を作成すること。深夜帯の乗務を2時間以上含む場合は12時間とすること。
3. 勤務は交番順序表に明示された順序で作成すること。
4. 勤務については、毎月25日に翌月分を指定するとともに、翌々月の休日を指定し、公表すること。
5. 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。
6. 在宅休養時間については次のとおりとすること。
 - (1) 1勤務終了後は拘束時間を上回る時間を確保すること。
 - (2) 休日前の前後の時間は44時間とし、連続する場合は68時間を確保すること。また、休日の前日の退出時刻は17時まで設定することとし、次の勤務の開始については9時以降とすること。
 - (3) 事故等における列車遅延の場合、次勤務までの在宅休養時間は十分に確保すること。
 - (4) 21時以降7時以前には始・終業時刻を設けないこと。
 - (5) 深夜帯に乗務となる行路の出勤時刻は、10時以降に設定すること。

9. 出勤時刻から到着点呼までの拘束時間を12時間以内、非番となる日は発点呼から退出時刻までの拘束時間を6時間以内とし、退出は午前中とすること。
10. 準備時間については、動力車乗務員は乗務前40分と乗務後30分を、列車乗務員は乗務前40分と乗務後30分を確保すること。
11. 折り返し準備時間については、動力車乗務員は乗務前30分以上と乗務後20分以上を確保し、列車乗務員は乗務の前後30分以上を確保すること。
12. 折り返し準備時間及び準備時間の積算要素を明らかにし、見直すこと。
13. 準備時間及び折り返し準備時間は列車の駅発時刻からではなく、車両の入換・転線開始時刻からとすること。
14. 出区時の時間は、入換開始時刻又はホーム出区の場合は発時刻から13分前に積算し出区時間は、車種及び両数を勘案して余裕のある充分な時間を確保すること。また、出入区点検時間は次のとおりとすること。
 - (1) EC・DCⅡ出区は20分のほか1両3分(ワンマンカーの場合1両6分)を加算した時分とする。入区は10分のほか1両1分を加算した時分とする。なお、交直流電車(ベビコン搭載車)は10分を加算すること。
 - (2) E1出区は1両につき30分、

15. D1出区は40分、入区は1両につき10分の時分とすること。
16. 行先地の休養時間については、到着点呼から発点呼まで連続7時間を確保すること。
17. 折り返し時間は両数に応じた余裕のある時間を確保すること。
18. 食事時間は7時、12時、18時の前後に着・着60分以上を確保すること。
19. 1勤務の乗務効率は50%以下とすること。
20. 1継続連続乗務の限度は運転士・車掌共に2時間以内とすること。
21. 臨行路は本行路に組み入れないこと。やむを得ない場合は臨時作業とすること。
22. 訓練日については生活設計を配慮し、2ヶ月前に計画、公表し、希望をもとに指定すること。また、変更の場合の取り扱いを簡素化すること。
23. 訓練を時間外で行う場合は現地までの往復時間を労働時間とすること。
24. 予熱暖房は原則として行なわないこと。
25. 災害時等の勤務は次のとおりとすること。
 - (1) 行先地または途中において暦日以上にわたって帰着不能となり乗務(便乗含む)しなかった場合、すべての時間を労働時間とすること。
 - (2) 前泊となる場合は全時間を労働時間とすること。
 - (3) やむを得ず長時間の勤務となつた場合や睡眠時間が4時間以下になる場合は代替要員を確保すること。代替要員は所要員化する。

26. 列車の運転時刻については、安全性を向上させるために、余裕時間を設けること。特急列車及び新快速は、最高速度を10km/h下げた運転時分で設定すること。
27. 運転適性検査の臨時クレペリン検査の間近で定期検査に合格した場合、臨時検査は省略すること。
28. 適性検査及び定期健康診断については、変形7d勤務とすること。
29. 3年毎の定期研修の知識・技能確認の可否は廃止すること。
30. 運転士、車掌との列車番号知照、無線機通話試験等の時間を確保するため、折り返し準備時間に3分加えること。
31. 車発機座席データ出力のため、準備時間及び折り返し準備時間に5分を加算すること。
32. 便列車便乗で入区する場合の準備時間は、駅到着時からではなく、点呼区所への到着時刻からとすること。
33. アルコール検知で泊り乗務が不可となった場合は、2暦日不参とし、しないこと。
34. 女性乗務員の宿泊施設等を早急に全ての泊地において整備すること。
35. 客室乗務員は運転取扱業務に従事することのないようにすること。
36. 後部確認指定は廃止し、駅係員の配置及び9両以上は車掌の増乗を行うこと。
37. GPS、車両併結マニュアル、規程類等、携帯品については車載とすること。
38. チーム制については本来の趣旨に戻すこと。

「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。Afrac (2011年4月1日現在)			
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)			
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			
診断給付金	上皮内新生物の場合	一時金として 10万円			
入院したとき	入院給付金	1日つき	10,000円	35歳	45歳
通院したとき	通院給付金	1日つき	10,000円	55歳	65歳
手術したとき	手術治療給付金	1回につき	20万円	男性	3,656円
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	女性	3,734円
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	抗がん剤治療を受けた月ごとに1カ月	10万円 (すべての保険期間を通じ通算600万円まで)	3,656円	5,608円
		乳がん・前立腺がんのホルモン療法とき	5万円	9,360円	15,190円
				6,864円	9,048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。	
				<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3F	
				<引受保険会社> アフラック 東京第三法人営業部 〒163-0456 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	
◎詳しくは、パンフレット(契約概要)をご覧ください。				AF007-2011-0186 4月25日	