



国労西日本

2015年労働協約について

国労西日本本部は、2015年度労働協約改正交渉を8月20日、24日、28日、9月4日、15日（最終回答）に、労使間ルール（債務的部分）と労働条件（規範的部分）の要求前進に向け全力をあげてきました。

交渉経過の中でも明らかにしてきましたが（国労西日本電送 9及び20参照）、交渉では、労使間ルールにおいて、西日本本部定期大会で特に討論を行った掲示板の取り扱いについて集中的に議論し、「政治活動とは具体的にどのようなものを指すのか」の問いに、「選挙に関するもの、特定政党を支持するもの、国策に関するもので反対や支援するよくなもの等である」とは言いつつも、リニア新幹線などJRの企業に関わるものや、労組法、労働法などに関するものは除外している。職場内での組合活動を認めるので、掲示板に関して一定の制限をするものである。一方的な対応を行わないで、地本・支社を通じて現場に通告している。職場は、業務遂行を行うところである。路線対立の組合や、いろいろな考え方の人がいる中に政治活動を持

ち込んでほしくない。憲法9条に関するものは内容をみていく」と会社の回答がありました。

また、西日本本部は「『誹謗中傷するものや企業秩序を乱し職場を混乱させる』内容のものはないにもかかわらず、通告を行い撤去している。重ね張り撤去や掲示責任者ではなく一般組合員に撤去通告を行うなど、職場の対応が相当ひどくなってきた。情報には、発行責任者の名前の



NO.236

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

も記している。過去に約束した内容について、手順を守るべきである。掲示板の活用は『自由』であり、疑義を生じた場合は協議することが基本である」と現場における実態を指摘し、各支社の指導を強く求めてきました。

会社からは、「趣旨はわかった。労働組合が政治活動を行うことに對して、一切関知するものではないが、『職場内に持ち込んでほしくない』という思いである。掲示内容について交渉窓口で理由を言って、撤去してもらおうよう手続きを行い、その後現場に伝えている。現場では掲示責任者に撤去をお願いした後、いつまでにと通告し、しばらくして最後通告を行っても外していただけない場合、やむを得ず会社が預かることになる。現場でのやり取りは避けていいと指導している。守られていないところは指導していく」と回答がありました。

勤務改善に関しては、「労働時間管理においては、現場長が責任者となって引き続き適正な労働時間管理を行う。また、協定に記載されている項目としても、むやみに勤務変更するものではないと認識している。工務関係の夜間作業においては、労働者の健康管理の面からも、

工事の平準化にさらに取り組んでいく。自動車運転事故も労働災害減少に位置づけ、後部座席シートベルトの完全設置等に取り組んでいく。年休の取得は、昨年の回答と同様に1暦日の年休申し込みを基本とし、仕事の口スが発生する日の年休取得は会社側からの協力要請となる。支社には周知する。適性検査で不適となった場合は、本人の能力・適性を勘案したうえで、業務の必要性を判断し勤務箇所等を指定している。」と、これまでの姿勢に大きな変化はありませんでした。

広域出向の問題では労働条件が変わる点を指摘し、協定に基づく取扱いととして公募（掲示等）の実施を再確認すると共に、転勤の基準においても「遠距離、単身赴任が好ましい転勤とは考えていない」という過去の交渉経緯を確認してきた。

パワハラ問題では、全てのハラスメントに対して、メンタルヘルスの対応と発生させない職場づくりをめざし、引き続き現場長教育等を実施していくことを確認してきました。

その他、
・介護休職における運用の拡大。
・希望する契約社員の正社員化。
・育児休暇の延長及び社員の働きやすい職場環境の実現。
・年金支給開始年齢まで安心して働き続けられる労働条件改善等を強く求めました。

乗務員勤務制度では、運転協議会（車掌）が取り組んできた準備時間実態調査を基に、乗務員勤務制度における準備時間の変更を中心課題と

し、個別・具体的な事例を交えながら、交渉を強化してきました。今回の主な到達点（詳細は別紙）として、労使間ルールにおいての最終回答はありませんでしたが、交渉時の回答では、福知山線事故後、会社は安全性向上計画で「信賞必罰の体質・上意下達」等を反省し、労働協約第1条も「安全・健全」を加え、それを受けて、お互いに努力し「正常な労使関係の構築」について確認すると共に、掲示板の取り扱いにおいて、疑義が生じた場合は交渉単位で協議を行うことを確認してきました。

労働条件部分では、すでに会社回答は周知済みと思えますが、私たちの要求からするとまだまだ不十分さはあります。しかし、一定の要求前進と受け止め、引き続き総合労働協約（債務的部分は隔年、規範的部分は1年）として締結しました。

国労西日本本部は、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ていく決意です。

なお、労働協約（債務的部分）の運用において、疑義が生じた場合は引き続き会社側と協議を行っていくこととします。

今回の会社回答の簡単な解説を、業務部で作成し以下に記してあります。職場での活用をお願いします。

2015年労働協約会社回答の解説

・勤務制度等の改正について

1 休日等の取扱いについて

(1) 回答

第2種休日制の休日等の取扱いについて、年間において119日の休日を与付することとする。また、第1種休日制の休日等の取扱いにおける特別休日のうち、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日については、平成26年5月30日公布までの改正内容によるものとする。

(2) 解説

現行第2種休日制の休日等については、年間118日ですが、1日増の年間において「119日」となります。
第1種休日制は8月11日を休日として取り扱われます。
会社は、「山の日」新設に伴うものでなく労働時間短縮の一環としての増と説明しました。
実施時期は、2016年（平成28年）4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

2 介護予防サポート休暇（無給）の新設について

(1) 回答

介護保険法（平成9年法律第123号）に基づく要支援又は要介護の認定を受けている対象家族を支援又は介護する場合に、介護予

防サポート休暇（無給）を付与する。付与日数は各年度に5日以内の必要な時間又は日とする。なお、対象家族については、介護休職等の取扱いに関する協定に定めるところによる。

(2) 解説

介護保険法における要支援又は要介護の認定を受けている場合も休暇の対象とし、介護が進展することを予防することも含めての制度です。
対象家族は、ア・配偶者（内縁関係のある者を含む）、イ・父母、子及び配偶者の父母、ウ・社員と同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。
要支援・要介護状態とは、介護保険法に定められた被保険者であり、認定結果通知書と保険証が市町村より通知された証明を持って、認定を受けている者です。
当日請求や勤務開始後の時間の休暇も取得は認められます。時間の休暇であっても1日としてカウントします。
進級欠格条項に該当はしません。
実施時期は、2016年（平成28年）4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

3 短日数勤務制度における短日数指定日の取扱いについて

(1) 回答

短日数勤務制度における短日数

指定日の指定について「1箇月に4日」としているところ、「1箇月に2日又は4日」とする。

(2) 解説

短日数勤務制度については、平成25年4月（2013年4月）から開始してきているが、2暦日に亘る泊まり勤務を必要とする職場が多く存在し、勤務操配を考慮して、1箇月に2日又は4日として、2日単位で設定としている。
申請は、暦月を単位として、1箇月以上1年以内の連続した1の期間について、適用開始希望日（1日）及び適用終了希望日（末日）を明らかにして、原則として適用開始希望日の前月の初日（1日）までに申し出ます。
制度適用期間中に日数の変更は可能です。
短日数勤務支援金について、2日となっても支給額（1ヶ月6000円を限度）は同じです。
実施時期は、2016年（平成28年）4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

4 育児等を理由に退職等した社員に対する再就職支援の取扱いについて

(1) 回答

登録された者が、再就職支援制度によらず再就職した場合、支援は終了しないこととする。

(2) 解説

登録対象者及び再就職支援については、変更はありません。
既存制度で育児等を理由に退職

等した社員等の再就職支援終了は、退職から8年経過した場合、再就職した場合、終了を希望した場合 65歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日となっております。今回のそのうちの「再就職支援制度によらず再就職した場合」を除き、制度を使用せず他社に再就職をした場合でも支援を終了しないこととなります。
実施時期は、2015年（平成27年）10月1日から適用です。
経過措置期間として、2011年（平成23年）4月1日から2015年（平成27年）9月30日までに退職等した方で、再就職支援対象者の基準を満たした場合は、登録が可能です。
適用対象者は、社員、シニア社員及びシニアリーダー社員です。

・賃金制度の改正について

1 割増賃金における1時間当り賃金額の算式について

(1) 回答

割増賃金における1時間当り賃金額の算式の適用区分の数値について、「乗務員」を1,770から1,762に変更する。

(2) 解説

割増賃金の1時間当たりの分母が変更となります。
乗務員の1日平均労働時間7時間10分で1日休日数が増えることにより見直した。日勤・変形勤務については、1日休日を増やしたとしても、1,895時間を下回らないので見直しはしていない。

実施時期は、2016年（平成28年）4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

2 賃金減額における1時間当り賃金額の算式について

(1) 回答

賃金減額における1時間当り賃金額の算式の年間所定労働時間数について、「日勤・変形」を1,915時間から1,907時間に、「乗務員」を1,771時間から1,763時間にそれぞれ変更する。

(2) 解説

賃金減額の1時間当たりの分母が変更となります。
年間所定労働時間数を1日休日増に伴い見直しをした。
実施時期は、2016年（平成28年）4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

3 祝日等勤務手当における祝日等の取扱いについて

(1) 回答

祝日等勤務手当の対象となる祝日等について、適用する国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）を、平成26年5月31日公布までの改正内容によるものとする。

(2) 解説

国民の祝日に関する法律で8月11日が休日となり、その日を祝日等勤務手当の対象となります。
実施時期は、2016年（平成

28年) 4月1日から適用です。
適用対象者は、社員です。

**・契約社員の業務遂行に係る
きめ細かな把握等について**

(1) 回答

契約社員について、業務習熟の程度等を確認することを目的として「業務遂行状況確認項目」を策定する。また、確認した内容等に基づき、個人面談を実施し、指導・フォロー等の充実を図る。

(2) 解説

会社は、「箇所長等が今まで以上に契約社員一人ひとりに目配りをして、期待する内容を適切に伝えることで、活躍していただくことが重要である」として、「業務遂行」に係るきめ細やかな把握、指導、育成等に向けて、「業務遂行状況確認項目」を策定して実施します。

「業務遂行状況確認項目」について、現在策定中で、開示をします。
会社は、「あくまでも『業務遂行の確認』であり、競争をある目的ではない。」と回答しています。

個人面談を年2回、実施し、指導・フォローを行います。イメージ的(上期下期)には社員と同じように行います。
実施期日は、2016年(平成27年)12月1日以降準備出来次第実施します。

**・契約社員を対象とする
社員採用における
選考試験対象者の
直しについて**

(1) 回答

契約社員を対象とする社員採用における対象者の基準について、「採用予定日の前日まで、契約社員として雇用される期間が継続して2年以上3年未満となる見込みである者のうち、勤務成績が特に優秀であり所属長の推薦を受けた者」を追加する。なお、当該基準を満たして選考試験を受験した場合について、受験回数は3回までとする。

(2) 解説

当該契約社員が、勤務成績が特に優秀であり所属長(支社長等)の推薦を受けた契約社員に対して、最短2年での受験が可能となります。

所属長の推薦枠というものはありません。
当該基準を満たした契約社員は、選考試験の受験回数が2回から3回となります。
実施期日は、2016年(平成28年)4月1日以降を社員採用予定日とする選考試験から適用となります。(5月1日採用)

**・業務用自動車への衝突防止
補助装置の導入について**

(1) 回答

業務用自動車に自動車衝突防止補助システムを設置する。

(2) 解説

すべての業務用自動車に「モビルアイ530」(音声のみ)を設置します。(約15万円程度)
実施期日は、2015年(平成27年)10月以降準備出来次第、年度内(2015年度)を目処に約2000台で、特殊車両についても付ける方向で検討をしますが、構造上無理な場合もあります。

**・休養室への
高機能寝具の導入について**

(1) 回答

駅、乗務員区所、車両区所、指令の休養室を対象に、高機能寝具を導入する。

(2) 解説

駅、乗務員区所、車両区所、指令の「休養室」に高級寝具(エアウィーブ)が導入されます。
市場では約7万円相当のものが配備されます。
実施期日は、2015年(平成27年)10月以降準備出来次第実施し、今年度中に配備します。

**防水性に特化した
雨具の試行導入について**

(1) 回答

ウインドブレーカー(作業用)の着用者の一部を対象に、防水性に特化した雨具を試行的に導入する。

(2) 解説

要求していた「ウインドブレー

カー」ではなく「合羽」という形で要求が前進しました。ウインドブレーカーとは別に防水性に特化した合羽を試行で貸与し、機能性等を調査します。

各支社、数箇所(全社で10箇所程度)で試行を行います。

雨才オイ(シャンプーハットのような形)については、すでに登録済みとなっているので必要な箇所は、現場で申し出てください。

実施期日は2015年(平成27年)12月以降準備出来次第実施する。

口答回答について

**1 組合掲示板(補助板)の
設置について**

女性社員数の増加に伴う女性設備の設置拡大に鑑み、組合掲示板の補助的役割を果たす補助板を設ける。

労働協約第16条「組合掲示板」を準用して運用し、設置の許可をする。

組合からの申請に基づき、女性設備内に設置を許可し、サイズはB4サイズ4枚相当を目安とする。

2 新制服の導入について

2年後のJR発足30年のタイミングで、見直しを図る。

社員へのアンケートの取り組み、労組にも(仮称)検討委員会に参加要請をする。

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 | | | | |
| 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 | 55歳 | 65歳 |
| 通院したとき | 通院給付金 | 1日つき 10,000円 | 男性 | 3,656円 | 5,608円 | 9,360円 15,190円 |
| 手術したとき | 手術治療給付金 | 1回につき 20万円 | 女性 | 3,734円 | 5,274円 | 6,864円 9,048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 | <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。 | | | |
| 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 | 10万円 (すべての保険期間を通じ 通算600万円まで) 1カ月 乳がん・前立腺がんのホルモン療法の場合 5万円 | <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3F | | | |
| プレミアムサポート | 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) | | <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 | | | |