



# 国労西日本

NO.243

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！

### 労働協約改訂要求申入れ行っ

定期西日本本部大会で承認された「労働協約改定交渉」の要求について、8月10日西日本会社に対し、申1号から3号まで申し入れを行いました。

#### 【申1号】

労働協約（2015年9月18日締結）労働条件部分の改正について

I. 「労働時間短縮に関する協定の一部改定に関する協定（平成12年10月26日）を以下のとおり改定すること。

1. 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。

2. 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身を圧縮すること。

3. 3号「②その他の取扱い」について、削除すること。

4. 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。

5. 4号については削除すること。

6. 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。

#### II. 勤務改善等に関する要求

1. 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。

2. 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。

3. 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は翌日は非番とすること。

4. 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。

5. 始・終業時刻は、深夜帯に設けないこと。

6. 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。

7. 「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」」に伴う休日の増加（山の日）、リフレックシユ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。

8. 36条協定を以下のとおり変更すること。

(1) 36条協定の締結単位を事業所単位とすること。

(2) 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。

(3) 時間外労働に勤務させる場合、本人同意を得ること。

(4) 時間外労働については1日について4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。

9. 更衣時間を労働時間とすること。

10. 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。

11. 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。

12. 保存休暇の使用範囲の拡大、使用制限を撤廃すること。

13. 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

すること。

14. 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三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。

15. 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をする際には、その必要な時間を労働時間として取り扱うこと。

16. 健康診断等については、労働時間とすること。また、受診期間を特情にあつた期間に拡大すること。（期間の延長）

17. 健康診断等の予約については、会社パソコンで行えるようにすること。

18. 勤務改善を行うことはもとより、「安全・安定輸送の確保」及び展望ある技術継承のため、要員確保及び拡充を行い、実践的な訓練を中心とした教育への見直しを行うこと。

#### III. 「仕事と家庭の両立支援」について

1. 「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・介護休業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。

2. 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6年生の年度末までの子とすること。

3. 短日数勤務制度・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。

4. 介護休業については、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。

5. 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。

#### IV. 広域出向等、転勤の基準に関する要求

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。

3. 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。

4. 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。

5. 単身赴任の場合、その期間を2年以内とすること。

6. 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。

7. 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。





**V. 職場環境改善、アスベスト対策に関する要求**

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. 休養室及び休憩室を休養・休憩する場所にあわせ、設備とし、仮眠室については、全て個室化を図り、休憩室と 食事室は分離して設けること。
3. 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。
4. 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とことから除去すること。
5. 社員・退職者に啓蒙を行い、社員に対して、特殊健康診断（石綿検診）の再々募集、退職時には、「健康管理手帳」制度の説明を行うこと。

**VI. 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146条に「部下に対し不法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」がおきないように

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。

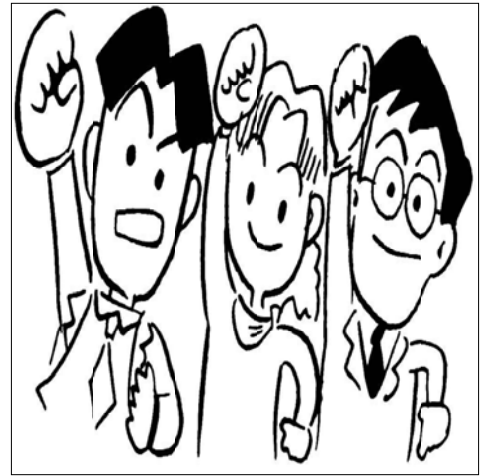
3. 労使間で「J R西日本人権擁護委員会」（仮称）を設置 すること。そして、「目安箱」及び「イジメ110番」を設置し、この中身について検討 を行うこと。
4. 労働者の救済措置について、不幸にして健康を害し、休業をした場合の労働者を救済するために、上記委員会が「業務上」による起因性が明らかになった場合、その休業発生の日より有給の休暇とすること。
5. 事故等に絡む事実確認の際は録音等の記録等を取り、「可視化」すること。

**VII. 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. 労働契約法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）に基づき見直しを行うこと。
3. 「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。
4. 勤務については本人希望を尊重すること。
5. 職務乗車証を自社線とすること。
6. 退職者説明会を労働時間として取り扱うこと。

**VIII. 契約社員の正社員化等に関する要求**

1. 労働契約法「改正」（平成25年4月施行）の趣旨及び内容に基づき、



- 「契約社員から正社員」へは、希望する者を採用すること。
2. 契約社員制度を撤廃し、正社員へ置き換えを行うこと。（業務含めて）
  3. 職種については、本人希望を尊重すること。
  4. 更新を希望する者については全員雇用を継続すること。
  5. 勤務については本人希望を尊重すること。
  6. 当面、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。また、福利厚生及び年次有給休暇等については社員と同等とし（養生休暇・社宅・寮・購入券等）、職務乗車証を地域線以上とすること。
  7. いわゆる中途採用を継続的に行うこと。

**IX. 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。

**X. 制服、その他に関する要求**

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、社員ネクタイ着用とし、ベスト着用時も同様とすること。
  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. 工務系統の合羽をゴアテックス・エントラント等の透湿性の優れた製品仕様とすること。また、必要により工務系統以外の屋外作業に従事する箇所にも貸与すること。
  6. 乗務員補助カバン（ショルダーバック）を防水加工し、時刻表入れを付けること。
  7. 自動車事故対策として、先進安全自動車（ASV）の導入を行うこと。
  8. 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。
  9. 購入券を、二親等まで使用できるように拡大すること。
  10. 京都鉄道博物館を「自己研鑽及び家族とのコミュニケーション」の活用場として、入館料を無料化とすること。
- 以上

**「がん」の保障 <<新生きるためのがん保険Days>>**

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～満85歳  
**Aプラン 入院給付金日額10,000円の場合**

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
	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日につき	10,000円
通院したとき	通院給付金	1日につき	10,000円
手術したとき	手術治療給付金	1回につき	20万円
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
抗がん剤治療を受けたとき	治療を受けた月ごと	10万円	(給付倍率2倍)
(上皮内新生物は対象外) 抗がん剤治療給付金	乳がん・前立腺がんのホルモン療法	5万円	(給付倍率1倍)
※Aプランの場合、抗がん剤治療給付金はご希望により取り外すことができます。			
<b>がん専門相談サービス プレミアサポート</b>	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、「契約概要」等をご覧ください。

**「生きる」を創る。Aflac**

◆月払保険料(集団取扱) (2014年10月10日現在)  
**新生きるためのがん保険Days Aプラン**  
 入院給付金日額10,000円 定額タイプ 解約払戻金なしタイプ  
 保険料払込期間：終身(抗がん剤治療特約は10年更新)

	35歳	45歳	55歳	65歳
男性	3,450円	5,400円	8,920円	14,110円
女性	3,800円	5,370円	6,560円	8,050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**  
 〒105-0004 東京都港区新橋5-15-5 交通ビル3F  
 TEL : 03-3437-6810 FAX : 03-3437-6822

<引受保険会社>  
**アフラック 東京第二法人営業部**  
 〒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

AF006-2014-0593 11月6日(161106)