

NRU 国労西日本

国労西日本本部
NO.282

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

変えよう
安全を守る
職場風土に

国労西日本 検索

労働協約改訂要求申入れ行おう

安全・安心の輸送の確保のために労働条件の改善を

「労働協約改定交渉」の要求について、8月9日西日本本社に対し、申1号（労使関係）、申2号（労働条件）について申し入れを行い、3回交渉を行います。



労使関係部分（抜粋）

1. 第1条（協約の目的）全文を、
「この協約は、安全を基盤として企業の健全な発展な



2. 第3条（非組合員の範囲）
第1号にある管理職社員（参与、参事、参事補及び

らびに組合員の労働条件の維持改善及び地位の向上を図ることを目的とする。」に改めること。

6. 第16条（掲示）第1項
「組合は、会社の許可を得た場合には指定された場所において組合活動に必要な宣伝・報道・告知を行うことができる。」を「組合が会社に申し出た場合には指定された掲示場所において、組合活動に必要な宣伝・報道・告知を行うこと」に改めること。第2項は削除すること。

7. 第17条（掲示内容）1項
「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、または職場規律を乱すものであつてはならない。」とあるのを「掲示類は、組合活動の運営に必要なものとする。個人を誹謗し、事実を反するものであつてはならない。」に改め、「疑義が生じた場合は協議する。」を追加すること。

12. 第39条（団体交渉事項）
については、1号から4号にある「・・・の基準に関する事項」の文言中「の基準」を削除し、「・・・に関する事項」とし、「安全全般に関する事項」を追加

15. 第48条（争議の予告）
については、「・・・また、争議行為の目的、形態、規模、日時、期間及び場所等の具体的かつ詳細な内容をその72時間前までに文書を持つ

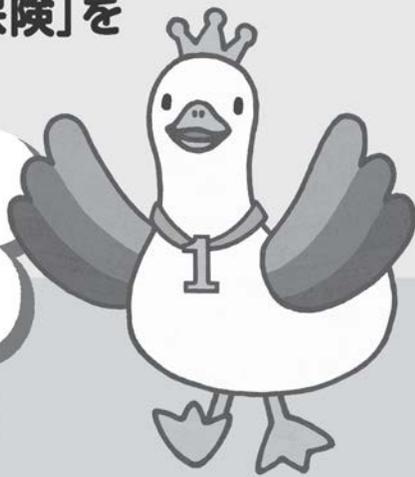
すること。あわせて、2項に「出向先会社の労働条件等についても団体交渉事項とする。」を追加すること。

て会社に通知する。」の部分削除し、「会社に通知する。」に改めること。

25. 事故の再発防止、体質改善及び「安全考動計画」を遂行するうえで、地方本部・支社等間に「労使安全会議」を設置すること。また、協議内容については公開し、内容について周知すること。

これからの医療の進歩を見据え、
「生きるためのがん保険」を
新しくします。

NEW/
生きるための
がん保険
Days 1



アフラックは
がん保険
契約件数
No.1
平成29年版「インシュアランス生命保険統計号」

NEW/
女性特有のがんにも手厚い
生きるための
がん保険
Days 1

NEW/
あなたの保険を最新化
生きるための
がん保険
Days 1プラス

すでにアフラックの
がん保険にご契約の皆様へ

■募集代理店（アフラックは代理店制度を採用しております）

アベニール株式会社
〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3階
TEL.03-3437-6810 FAX.03-3437-6822

〈引受保険会社〉

「生きる」を創る。
Aflac

アフラック
東京第二法人営業部
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビル19F
TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

AF広宣課-2017-5036 1月12日



労働条件部分(抜粋)

I. 勤務改善等に関する要求

要求

1. 「労働時間短縮に関する協定の1部改定に関する協定(2000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)く(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。

4. 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。

8. 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。

11. 2017年1月20日に策

定された「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」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)の時間は労働時間として扱わなければならない」としていることから、更夜時間を労働時間とする。

16. 全ての職種に在宅休養時間(インターバル時間)を設けること。

20. 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」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、フレックスタイム制適用箇所及び乗務員も対象とすること。

21. 「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。

①. 育児休業以外の取扱い(時間外労働・深夜勤務制限)を義務教育終了までとする。

②. 短日数勤務制度適用は義務教育終了までとすること。

短日数指定日は「会社が指定する日」を「本人が申し出た日」とすること。

短日数指定日は「会社が指定する日」を「本人が申し出た日」とすること。

短日数指定日は「会社が指定する日」を「本人が申し出た日」とすること。

短日数指定日は「会社が指定する日」を「本人が申し出た日」とすること。

24. 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、本人希望により一定期間経過後、再受検可能とすること。

26. 退職者説明会は労働時間とする。

II. 乗務員勤務制度に関する要求

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。

3. 勤務は交番順序表に明示された順序で作成すること。

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。

8. 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。

1. 「広域出向等に関する要求」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

本人の意向どおり行うこと

本人の意向どおり行うこと

1. 転勤にあたっては、家庭環境に充分配慮し、個人面談時の本人の意向を尊重すること。

VI. 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「ハラスメント」をなくすために、LGBTに関する啓発を含めた作業環境に配慮すること。

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」がおきないよう基本的な人権を尊重し、個人の自由を侵害しないこと。全社員(特に管理監督層)を対象に教育を行うこと。「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。

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。

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. 5年の雇止めは廃止し、希望する者は継続雇用とすること。労働条件は別途協議すること。

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。

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なうこと。

1. 昇進制度を廃止すること。

2. 春闘時の会社側の口頭表明として「定年延長、昇進賃金制度等、検討を開始する」としているが、現時点での検討状況を明らかにすること。

1. 昇進制度を廃止すること。

2. 春闘時の会社側の口頭表明として「定年延長、昇進賃金制度等、検討を開始する」としているが、現時点での検討状況を明らかにすること。

1. 昇進制度を廃止すること。