



国労西日本

国労西日本本部

NO. 283

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

安全を守る
職場風土へ
変える先頭に



JR西日本労働協約改訂交渉回答

要求の前進をはかるため 職場における運動の強化を

9月12日、西日本会社は最終回答を行ってきた。冒頭、会社側は「8月22日の第1回交渉から本日まで真摯な議論を重ねてきた。当社の労働条件・制度は世間水準からみて相当高いレベルにあると認識している。これまでの交渉を踏まえ、本日精一杯の判断として最終回答を提示する。今次交渉の結論が円満に得られるよう要望する」とし、回答を提示した。国労は、「我々の要求からして乖離が大きい。一定の前進はあるが、労働組合として今後も議論していきたい。今回の回答は、持ち帰り検討とする」とした。



回答の骨子は、「治療支援
休暇の対象拡大、短時間勤務
制度、再就職支援の見直し、
テレワーク制度の本施行、勤

続15年人間ドックの支援、禁
煙サポートの助成」である。

補足として会社の考え方・方
向性について、「多様な人材
の活躍を推進する環境の整備
の一環としてLGBT観点か
ら戸籍上の性が同一である場
合においても、現行内縁関係
の取扱いに準じて、制度適用
の方向で検討」、「フレック
ス対象箇所を拡大してきた状
況を踏まえ、フレックススタ
イル適用箇所の組合員が団体
交渉に出席する場合の取扱い
を見直す方向で検討を進めて
いきたい」と補足説明があっ
た。

『会社回答』

「相乗性・思いやり・ 多様性」

治療支援休暇の対象 拡大について

1 実施内容
がん、脳卒中、心疾患、糖
尿病、肝炎の治療及び不妊治
療のために通院等をする場合
に使用できる無給休暇に指定
難病を追加する。

なお、各月5日以内の必要
な時間又は日とする付与日数
や私傷病休暇と異なり、進級・
昇給欠格条項に該当しないこ

と等、その他の取り扱いにつ
いては、これまで同様とする。

2 適用対象者

社員、シニア社員、シニア
リーダー社員及び契約社員に
対して適用する。

3 実施期日

2019年10月1日から適
用する。

短時間勤務制度の見 直しについて

1 実施内容

短時間勤務制度における適
用対象者は、これまで「法律
上の親子関係にある満3歳に
達しない子と同居し、その子
を養育している社員」として
いたが、「法律上の親子関係
にある満3歳に達する日の属
する年度の年度末までの子と
同居し、その子を養育してい
る社員」に見直すこととする。

2 適用対象者

社員、シニア社員、シニア
リーダー社員及び契約社員に
対して適用する。

3 実施期日

2020年4月1日から適
用する。

再就職支援の見直し について

国労西日本部大会 以降1名拡大
 近畿地方本部・大阪地区本部・大阪貨物分会、吹田機関区
郡 浩和さん（47歳・運転士）（2019年9月1日付）

「職場の労働条件改善のために頑張っている国労のみなさんを見て『一人の小さな力でも協力出来れば、一緒に歩んでいきたい』と思い、国労加入を決めました。」

1 実施内容

育児等を理由に退職等した
社員等の再就職支援の取扱い
について、以下のとおり見直
すこととする。

(1)再採用者における育児等の
関係制度の適用条件の判断
について

育児等の関係制度の適用条
件の一つである「勤続年数が
一年に満たない者」の判断に
ついては、これまで再採用時
からの勤続年数によるものと
していたが、当該条件につい
ては既に満たしているものと
して取り扱う。

(2)社員としての再採用者にお
ける再採用時資格級の取扱

いについて

再採用時の資格級について
は、これまで離職期間の2分
の1の年月数を遡った時点の
資格級（資格級の変動が2級
以上にわたる場合は、育児等
を理由に退職した日の資格級
から1級下位の資格級）とし
ていたが、退職時と同じ資格
級とする。

(3)シニア社員等としての再採
用者における年次有給休暇
の取扱いについて

再採用時の年次有給休暇に
ついては、これまで再採用の
日から勤続6箇月に達した時
にその翌日付で10日を付与し
ていたが、当該再採用日付で
日数の年休を付与する。

2 適用対象者

社員、シニア社員、シニア
リーダー社員に対して適用す
る。

3 実施期日

2019年10月1日から適
用する

テレワーク制度の本 施行等について

1 目的等

多様な働き方を尊重し、一
人ひとりがいきいきと働き、
最大限活躍することができ
る環境を整備することを目的に、
2017年1月よりテレワー
クの試行を行ってきたところ
であるが、これまでの試行結
果を踏まえ、さらにその効果
を拡大するために、本施行を
行う。

「心身の健康」

健康経営の取組み

1 勤続15年を迎える社員

を対象とした人間ドック受診の支援について

(1)実施内容

勤続15年を迎える社員を対象に、人間ドック受診に伴う実費（ただし、当年度の年度末年齢が34歳以下の者に限り）とし、5万円を上限とする。）を支給する。

(2)対象者

2020年度以降、新規に勤続15年を迎える社員を

対象とする。

2 禁煙サポートプログラム

費用の助成について

(1)実施内容

ジェイアールグループ健康保険組合が禁煙支援のために設けている「禁煙サポートプログラム」を利用した場合、2万円を上限として費用を助成する。

(2)対象者

社員等（社員、シニア社員、シニアリーダー社員、契約社員「社会保険料の納付のない者を除く」）

(3)実施日

2019年10月1日以降準備出来次第、実施する。

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。

アフラックはがん保険契約件数 **No.1**
平成29年度インシシアランス生命保険統計

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旨様に

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

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広宣第2017-5036 1月12日

西日本会社・労働協約改正についての到達点

1. 2019年度労働協約改訂交渉において、国労西日本申1号（労使関係部分）申2号（労働条件部分）に基づく交渉を8月22日、27日、9月3日、12日（最終回答）に行い、対等・平等な労使関係の確立をはじめ、要求前進に向け全力をあげてきた。

職場では、「JR西日本グループ安全考動計画2022」が昨年スタートし2年目を迎えたが、あわや触車となる労災事故や再び発生した感電労災事故など一歩間違えれば死亡に至る労災事故が発生し、国労として安全・安心の鉄道輸送と働きやすい職場を確立する取り組みと平行した制度の確立に向け奮闘してきた。

2. 労使関係に関する申1号での要求内容は、労使対等・平等の原則の立場をより明確にすることを強く求め、(1)第1条（協約の目的）の全文を「この協約は、安全を基盤として企業の健全な発展並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。(2)第3条（非組合員の範囲）では「人事関係」に関わる者については非組合員とすること。(3)第16条（掲示）では「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・告知を行うことができる。」に改めること。と第2項は削除すること。(4)第17条（掲示内容）では「政治活動を目的とし」の文言の削除を求め、「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、事実と反するものであってはならない」に改め、「疑義が生じた場合は協議する」の追加をすること。(5)第48条（争議の予告）では「・・・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って会社に通知する。」の部分削除し、「会社に通知する。」に改めることを要求してきた。また、安全面を共有するため、(6)支社・地方本部間での「労使安全会議」の設置を求めてきた。

労働条件に関する申2号では、勤務に改善等に関する要求について、①変形勤務における勤務変更問題、②工務関係の夜間作業の制限問題、③特休・公休の2カ月前発表、勤務発表④保存休暇の使用範囲拡大、使用制限等の改善、⑤資格試験（進級・昇格含む）のフィードバック、⑥運転士への適性検査での扱い。(2)職場環境・「風土」改善に関する要求については、休養室・休憩室の改善、(3). 再雇用制度等の取扱いに関する要求については、①定年年齢65歳化、②労働契約法20条違反地裁判決に基づく労働条件の見直し。(4)契約社員の正社員化に関する要求については、①契約社員から正社員への希望者全員雇用、②更新を希望する者の全員雇用、及び正社員募集試験における可否のフィードバック問題、③福利厚生（住宅・寮・購入券等）の改善、④職務乗車証の範囲拡大、⑤契約社員で無期雇用を申し込んだ場合の取扱い。(6) 制服等に関する要求については、別途の扱いを求めた。

また、乗務員勤務制度においては、(1)乗務割交替作成における超勤前提交番としないこと。(2)特に地方での30時間を上回る拘束時間の短縮。(3)在宅休養時間を確保。(4)準備時間及び折り返し準備時間の改善では、①準備時間の具体的内容の明確化と女性の化粧時間等の確保、②余裕ある折り返し時間の確保。(5)1継続乗務時間の規制。(6)訓練における移動時間の労働時間化。(7)適性検査で不適となった場合の取扱い。等を中心に交渉を強化してきた。

3. 組合掲示板について、労働組合運動に政治活動は含まれていると認識している。労働組合として組合員に直結する『共謀罪』や労働法制の問題などは例外的に対象から外している。全てにおいて反対、介入するものではない。しかし、便宜供与の部分である。過去（国鉄時代）に、そういった問題で職場の秩序が乱れたという経験から便宜供与という範囲で一定の制限している。組合運動と密接に関連しているのは理解するが、共謀罪の記事であっても特定の政党を批判したりするものなどについては、一定の基準で判断している。「会社も政治活動すべてを否定しているものではない。直接組合員、あるいは地域住民の方に関わるもの、政治問題については会社として認める。例えば、「労働法制」なり、そういった問題については、政治活動であっても、会社としては黙認をする。もう一つ労働組合の活動として、政治活動・問題について学習会をする。その報告記事として記載しても会社は認める。「一方的に会社として、これは協約に違反をすることから一方的に取り外すという対応は行わない。窓口の方で会社としての見解を明らかにし、理解を得たい。との態度を明らかにした。

工務関係の夜間作業の制限について、この間の経緯は尊重している。年間を通じた業務の平準化等も実施しており、課題認識は同じである。キヤ車等による車上カメラでの検査、確認など線路に立ち入る機会の削減することなど将来に向けて検討、研究を進めているとした。

在宅休養時間（インターバル時間）については、労働者の健康管理上も重要であると認識しているが、鉄道会社としての特殊性から一律の導入はむずかしいと判断している。今後も休憩時間等の確保に努力していく。この間の検討課題であるが、慎重な判断が必要であるとの考えを明らかにした。

短日数指定日については、本人の希望が入る余地があるのか現場においてコミュニケーションをとりながら配慮し、最後は会社が指定するとした。

賃金制度等については、現時点では、広範囲にわたる各種制度について、どこにどのような課題があるのかを再確認している状況であり、具体的に提示できるものはない。いたづらに引き伸ばすことはせず、今後、現行制度の課題について、労使で共通認識を持ったうえで、可能な限り早い時期に議論を進めていきたいとの考えを明らかにした。

乗務員勤務における勤務時間前の釣銭準備金出金や出勤点呼など準備時間に関わる問題については、問題は認識しており、引き続き対応策を検討し議論していきたいとの考えを明らかにした。

4. 9月12日、会社から最終回答があった。冒頭、会社側は「8月22日の第1回交渉から本日まで真摯な議論を重ねてきた。当社の労働条件・制度は世間水準からみて相当高いレベルにあると認識している。これまでの交渉を踏まえ、本日精一杯の判断として最終回答を提示する。今次交渉の結論が円満に得られるよう要望する」とし、回答を提示した。回答の骨子は、「治療支援休暇の対象拡大、短時間勤務制度、再就職支援の見直し、テレワーク制度の本施行、勤続15年人間ドックの支援、禁煙サポートの助成」である。補足として会社の考え方・方向性について、「多様な人材の活躍を推進する環境の整備の一環としてLGBT観点から戸籍上の性が同一である場合においても、現行内縁関係の取扱いに準じて、制度適用の方向で検討」、「フレックス対象箇所を拡大してきた状況を踏まえ、フレックスタイム制適用箇所の組合員が団体交渉に出席する場合の取扱いを見直す方向で検討を進めていきたい」と補足説明があった。

国労は、「我々の要求からして乖離が大きい。一定の前進はあるが、労働組合として今後も議論していきたい。今回の回答は、持ち帰り検討とする。」とした。

5. この間の各地方、組合員の闘いに敬意を表します。これらの回答内容は我々の要求からみても不十分さは否めないが、治療支援休暇の対象拡大、育児等に関する（短時間勤務制度）部分での適用対象の見直し、再就職時において退職時の同じ資格級での採用およびシニア社員の当該採用日付での年休日数付与等、また口頭での補足であったがフレックスタイム制適用箇所の組合員の団体交渉に出席する場合の取扱いについて見直す方向で検討と一定の要求の前進・到達点と受け止め、引き続き総合労働協約として労使関係部分は隔年締結することを判断し、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すすめ、安全・安心の鉄道輸送の確立、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上げ、労働協約の運用において、疑義が生じた場合は引き続き協議を行っていく。