



国労西日本

国労西日本本部

NO.292

発行責任者 森田 文一
編集責任者 片岡 有宏

国労西日本HP



感染症の拡大等の影響による一時帰休の拡大

鉄道の役割を果たすため、制度の拡充を求めていこう

支社等における車両系統を追加

西日本会社は、「新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響による一時帰休に関する協定における「覚書」」（2020年5月8日締結）について、2020年6月1日より、以下の支社等における車両系統の指定した箇所を加えるとの説明を受け、「覚書」（追加）と折衝録について取り交わした。

「新型コロナウイルス感染症」の影響が長期化する中、国労は引き続き、組合員・家族はじめグループ会社で働くすべての労働者の安全・安心・命と健康を守り、雇用・賃金など生活不安の解消、同時に公共交通としての鉄道の役割を果たしていくため、制度の拡充を求めていくこととする。

「一時帰休の主旨・考え方」

【組合】何故、車両部門で一時帰休を実施・拡大する必要性について明らかにすること。

【会社】新型コロナウイルスの影響を踏まえ、これまで実施してきた特急列車及び新幹線の運行本数削減により車両部門においても業務量が減少している箇所がある。

これまで同様、著しい経営環境の悪化および大幅な収入減に鑑み、費用の見直しを迫られるなか、安全確

保を前提としながら、事業継続と雇用維持を図る一方、現に業務量が減少する箇所を対象に一時帰休を実施する必要があると判断した。

「一時帰休の概要」

【組合】車両部門の具体的な実施期間は。またその考え方を明らかにすること。

【会社】一時帰休の開始については、検査工程の見直し、対象担務等の選定や調整等を行うために一定の期間が必要であったことから、2020年6月1日から実施

とする。終了については、協定に定める2020年7月末日までとなるが、ご利用状況の変化に伴う運行計画等の変化により変更となる場合は改めて説明する。

【組合】車両部門の対象箇所の考え方について明らかにすること。

【会社】運行本数が減少している新幹線車両、在来特急車両の検査等を受け持ち、現に業務量が縮小している箇所を対象とする。具体的には、年度検査量が減少し、

安全を守る 職場風土へ 変える先頭に

操業計画の見直しを行う一部の工場部門の全社員、日常の検査量が減少している一部の区所部門で検査業務を担うL・C層を対象とする。

具体的には、工場部門で4箇所（金沢総合車両所、吹田総合車両所、後藤総合車両所、博多総合車両所）、区所部門で5箇所（金沢総合車両所運用検修センター、後藤総合車両所出雲支所、博多総合車両所運用センター・岡山支所・広島支所）であり、対象者数は概ね計1,350人（工場約950人、区所約400人）である。

なお、休職者を含めると覚書のとおり計1,384人である。休業者数イメー

新型コロナウイルス感染症 予防行動の心得

1. マスク着用
公共交通機関の利用、公共の場を訪問する時!
2. 手洗い(清潔)
石鹸で30秒以上十分に洗う!
3. 咳のエチケット
咳は、服の袖で隠す!

ジは、工場では1カ月に5日間の全社員対象とした休業止を考慮しており、区所について1日あたり概ね計20人を見込んでいます。

【組合】白山総合車両所は対象とならないのか。

【会社】北陸新幹線については、5月末から大きく運転ダイヤを見直す予定であり、6月1日から直ちに一時帰休を実施するほどの操業計画の見直しには至らず、対象とはならない。

今後については、運行計画の状況等を鑑みて車両所の操業計画について検討し、実施することとなれば別途説明する。

【組合】対象となる社員の選定方法はどのように行うのか明らかにすること。

【会社】車両部門について、工場部門では休業止を1

カ月のうち5日間連続で設定する考えであり、区所との臨時の連絡・調整等を目的に出勤を指定する数名を除き、全社員を対象に箇所長が勤務指定を行う。区所部門では、基本的には輪番制などによりできる限り公平さを保つことを念頭に置きつつ、箇所長が勤務指定を行う。

これまでと同様に、一時帰休対象者の選定において、年休の時季指定者、体調不良により病欠欠勤となるもの等、労務の提供ができない、又は免除されている者については、当該日の一時帰休対象者には選定しないこととする。

【組合】施設・電気系統には一時帰休を実施しないのか考え方を明らかにすること。

【会社】現時点のご利用減や運行本数削減に伴い業務量が減少している系統を対象としており、車両部門においても業務量の減少を見込むことができることから今回帰休対象を拡大するものである。

今後、施設・電気系統の職場についても、運行本数の減少や施策の延期等により、業務量の減少等が発生するような状況に至れば、一時帰休の対象となるものと考えている。

(次ページへ)

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

NEW/ 女性特有のがんにも対応! 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

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

Affac アフラック 東京第二法人営業部 東京都港区西新橋2-1-1 新橋三井ビル19F TEL.03-3344-1429 FAX.03-3344-2658

【組合】車両部門において一時帰休を実施しながら自宅での業務を指示することがあるのか。

【会社】車両部門グループ各社（テクノス、新幹線テクノス、後藤工業等）においても、業務量の減少に合わせて対応を検討していくと聞いており、今回対象となる車両で一時帰休を指定し、操業を休止する日については、会社間で連携の上対処していく考えである。

【グループ会社について】「組合」車両部門が一時帰休に入った場合、グループ会社の業務・影響はどのように考えているのか明らかにすること。

「会社」新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、業務量が減少している担務は一時帰休の対象として検討する。一方、職場での新型コロナウイルス感染症の罹患リスクを低減させることを目的として実施する自宅での業務指示については、業務量は減少しないものの自宅での遂行に適した業務内容、業務量であるのかを十分に吟味して業務指示を行うものである。車両系統においては、「工場部門においては一時

貨物会社に夏季手当3.0箇月分を申し入れ

満額獲得に向け奮闘しよう

各級機関は、創意工夫した闘いを

国労本部は5月14日、「2020年度夏季手当の支払いに関する申し入れ（闘申13号）」を貨物会社に申し入れ、5月22日、第一回団体交渉を開催し組合側要求趣旨説明が行われた。

貨物会社の2019年度決算は、前期の自然災害等の影響からの回復と収支改善の効果もあり、増収増益で連結経常利益89億円、単体経常利益71

億円を確保している。一方で組合員の生活は、連続した期末手当の抑制やベアゼロにより極めて厳しい状況である。社員のための健康的な生活を確保するため、夏季手当の満額獲得は極めて重要であり切実なものとなっている。夏季手当の満額獲得、要求実現に向けた取り組みについて、各級機関は全力を挙げよう。

「2020年度夏季手当」国労要求3.0箇月分の満額回答を求める要請書

貨物会社の2019年度決算は、台風などの自然災害や新型コロナウイルスによる影響にも関わらず、全ての品目において前年度の輸送実績を上回り、新規の輸送でも好調に推移するなどして、連結で89億円、単体でも71億円の経常利益を確保し10期連続の黒字決算となった。相次ぐ災害損失を余儀なくされたにも関わらず、当期純利益でも大幅増益となり黒字を確保している。今年度の「事業計画」においても、「鉄道事業部門の経常黒字と単体経常利益86億円を目指す」とし、具体的には、「東京レールゲートWEST」の竣工に続いて、「東京レールゲートEAST」並びに「DPL札幌レールゲート」の2年後の竣工など、「鉄道を基軸とした総合物流企業グループへの一層の進化に向け、更なる成長と発展に向けた具体策を、スピードを上げて実行していく」としている。

一方、貨物会社に働く社員は、2018年と2019年の春闘において僅かの「ベア」実施がなされ、今春闘においても「200円の上乗せ」がされたが、社員と家族の生活改善に資するにはほど遠く、会社発足以来の最高益を還元されたとはとても言えるものではない。会社発足以来の最高益となった2017年度の数値で見れば、売上高人件費比率が25.6%と、かつて会社幹部が指し示した優良企業としての数値を下回り、7年前の「夏季手当1.1ヵ月」に始まる手当大幅削減が、今日の決算状況を生み出したものとも言える。

貨物会社社員は、夜間中心の長時間不規則勤務により安全輸送を担い、家族は我慢と節約によりこれを支えている。特に新型コロナウイルスによる非常事態宣言の下における指定公共機関として物流の維持を求められる中で、絶えず感染の危険と隣り合わせで、普段にも増して神経を張りつめながら、日々の業務に就いているのが実態である。

コロナ禍からの経済回復を見通した時、社会全体が異常時における事業継続を模索している中において、以前にも増して鉄道貨物輸送が担うべき役割には重要なものがあり、安全・安定輸送を支える社員の生活改善を図ることは、輸送の確保と内需拡大と言う企業の社会的責任が問われているものである。計画を達成する度に次なる経営課題を持ち出すのではなく、「業績は手当で還元する」とした交渉経緯を踏まえ、社員と家族の労苦に応え、国労要求に満額で回答することを強く求めるものである。

2020年度夏季手当要求

- ① 支払額は2020年6月1日現在の基準内賃金の3.0箇月分とすること。
- ② 支払日は、2020年6月30日までとすること。

- ③ 期間率、成績率の支払い条件について大幅に改善すること。
- ④ 支払いにあたっては公平・公正に行い、社員間・組合間差別は絶対に行わないこと。
- ⑤ 調査期間内に55歳に達した

者、また、55歳以上の社員については55歳到達時の基準内賃金の100%を算定基礎額とすること。
⑥ 契約社員及び臨時社員についても、社員と同様の取り扱いとすること。