



# 国労西日本

国労西日本本部

NO. 294

発行責任者 森田 文一  
編集責任者 片岡 有宏

## JR西日本労働協約改正要求(案)

### I. 勤務改善等に関する要求

1. 「労働時間短縮に関する協定の一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」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」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中身を圧縮すること。
- 3号「②その他の取扱い」について、削除すること。
- 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。
- 4号については削除すること。
2. 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。
3. 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。
- 1起床から業務開始までの間に、「身だしなみ」等にかかる時間を労働時間とすること。
- 2鉄道病院における手術室勤務看護師の待機時間は労働時間とする。
- 3テレワーク・在宅勤務における労働時間管理の厳格化を図ること。

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。
5. 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。
6. 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勤務における労働時間は5時間以内とする。
7. 始業時刻は、深夜帯に設けないこと。
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。
9. 「労働時間等見直しガイドライン」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』」に伴い休日の増加、リフレッシュ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。
10. 36条協定を以下のとおり変更すること。
11. 36条協定の締結単位を事業所単位とする。
12. 時間外労働は、その日の所定勤務

13. 夜間作業時の自動車の運転に対する「いねむり運転」防止対策及び業務用自動車等に安全装置と共にドライブレコーダーを取り付けること。
14. 緊急自動車の運転を安全且つ軽減を行うため、自動応答装置、助手席側にもミラーを取り付けること。
15. 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。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。受診箇所・期間は特情に合わせ拡大すること。
16. 全ての職種に在宅休養時間を設けること。
17. 社員が第三者により加害を受けた場合、第三者加害休暇を新設すること。また、第三者加害対策を引き続き講じること。
18. 保存休暇の使用範囲の拡大、使用制限等の改善を図り、退職時には残日数を付与すること。
19. 半休の付与対象者は「育児休業等以外の取り扱い」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。
20. 半休の時季指定については、柔軟な対応を図ること。
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。
22. 引き続き、次世代育成支援の取り組みを継続すること。
23. 短日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。
24. 介護休業について、取得要件の緩和及び申し出から休職開始日の短縮を図ること。
25. 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。
26. 時間単位の年休制度の導入を図ること。

27. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
28. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
29. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
30. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
31. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
32. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
33. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
34. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
35. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
36. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
37. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
38. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
39. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
40. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
41. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
42. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
43. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
44. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
45. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
46. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
47. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
48. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
49. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
50. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。

51. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
52. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
53. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
54. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
55. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
56. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
57. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
58. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
59. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
60. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
61. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
62. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
63. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
64. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
65. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
66. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
67. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
68. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
69. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
70. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
71. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
72. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
73. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
74. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
75. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
76. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
77. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
78. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
79. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
80. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
81. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
82. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
83. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
84. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
85. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
86. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
87. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
88. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
89. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。
90. 全ての勤務制度において、健康診断は労働時間として取り扱うこと。

上2泊3日となるような行路は設定しないこと。

5. 在宅休養時間については次のとおりとすること。

(1) 勤務終了後は拘束時間を上回る時間を確保すること。

(2) 休日前の前後の時間は44時間とし、連続する場合は68時間を確保すること。また、休日の前日の退出時刻は17時までに設定することとし、次の勤務の開始については9時以降とすること。明け行路で訓練を指定している場合は、訓練終了時刻から在宅休養時間として算出すること。年休の翌日については、前泊とならないよう、早朝出勤にならないよう制度を確立すること。

(3) 事故等における列車遅延の場合、次勤務までの在宅休養時間は十分に確保すること。

6. 21時以降7時以前には始・終業時刻を設けないこと。

7. 深夜帯に乗務となる行路の出勤時刻は、10時以降に設定すること。

8. 出勤時刻から到着点呼までの拘束時間を12時間以内、非番となる日は発点呼から退出時刻までの拘束時間を6時間以内とし、退出は午前中とすること。

9. 準備時間については、動力車乗務員は乗務前40分と乗務後30分を、列車乗務員は乗務前40分と乗務後30分を確保すること。

10. 折り返し準備時間については、動力車乗務員は乗務前30分以上と乗務後20分以上を確保し、列車乗務員は乗務の前後30分以上を確保すること。

11. 折り返し準備時間及び準備時間の積算要素を明らかにし、見直すこと。

12. 準備時間及び折り返し準備時間は列車の駅発時刻からではなく、車両の入換・転線開始時刻からと

13. 出区時の時間は、入換開始時刻又はホーム出区の場合は発時刻から13分前に積算し出区時間は、車種及び両数を勘案して余裕のある充分な時間を確保すること。また、出入区点検時間は次のとおりとすること。

(1) EC・DCⅡ出区は20分のほか1両3分(ワンマンカーの場合は1両6分)を加算した時分とする。入区は10分のほか1両1分を加算した時分とする。なお、交直流電車は10分を加算すること。

(2) EL出区は1両につき30分、DL出区は40分、入区は1両につき10分の時分とすること。

(3) 出区点検終了後の無線機通話テストは、折返準備時間に積算として3分加算すること。

14. 行先地の休養時間については、到着点呼から発点呼まで連続7時間を確保すること。

23. 災害時等の勤務は次のとおりとすること。

(1) 行先地または途中において暦日以上にわたって帰着不能となり乗務しなかった場合、すべての時間を労働時間とする。

(2) 前泊となる場合は全時間を労働時間とする。

(3) やむを得ず長時間の勤務となった場合や睡眠時間が4時間以下になる場合は代替要員を確保すること。

24. 列車の運転時刻については、安全性を向上させるために、余裕時間を設けること。特急列車及び新快速は、最高速度を10km/h下げた運転時分で設定すること。

25. 運転適性検査の臨時クレペリン検査の間近で定期検査に合格した場合、臨時検査は省略すること。

34. 特急・急行の6両編成以上は車掌を二人乗務とすること。

III. 広域出向等に関する要求  
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。

IV. 転勤の基準は以下のとおりとする。

「3密」防止策を講じること。工務系社員が出先で休養・休憩できる設備を設けること。

4. 女性乗務員の宿泊施設等を早急に全ての泊地において整備すること。

5. トイレ設備については、洋式化を踏まえた設備に改善すること。

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「部下に対し不法不当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」がおきかないよう基本的人権を尊重し、個人の自由を侵害しないこと。

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。

2. 労働契約法20条に基づき、社員との格差を是正すること。

3. 勤務形態、業務内容、勤務箇所等については本人希望を尊重し、異動は本人同意を得ること。

4. JRバス会社において出向先基準により出向中の者で、希望する者はJR本体での雇用とすること。

5. シニア社員の雇用契約締結時において、労基法第15条等に基づき、労働条件をわかりやすく明示するよう各地方に指導すること。

6. フルタイム以外の取扱いについて、第91条休日数について、9日以上の見解を明らかにし、見直しを図ること。

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うこと。

5. 昇給調整額については、見直しを図ること。

X. 制服等に関する要求  
1. 工務系統のウインドブレーカーとは別に合羽を貸与すること。

2. 乗務員用ショルダーバッグを防水加工すること。

3. 接客用ベストは全員に貸与すること。

26. 適性検査及び定期健康診断については、変形7d勤務とすること。

27. 3年毎の定期研修の知識・技能確認の可否は廃止すること。

28. 運転士、車掌との列車番号照無線機通話試験等の時間を確保するため、折り返し準備時間に3分加えること。

29. 車発機座席データ出力のため、準備時間及び折り返し準備時間に5分を加算すること。

30. 便利車便乗で入区する場合の準備時間は、駅到着時からではなく、点呼区所への到着時刻からとすること。

31. アルコール検知で泊り乗務が不可となった場合は、2暦日不参とし、しないこと。

32. 客室乗務員は運転取扱業務に従事することのないようにすること。

33. 後部確認指定は廃止し、駅係員の配置及び9両以上は車掌の増乗を行うこと。

V. 職場環境改善に関する要求  
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。

2. 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ごろから除去すること。

3. 休養室及び休憩室を休養・休憩する場所にふさわしい設備とし、

3. 休養室及び休憩室を休養・休憩する場所にふさわしい設備とし、

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条に基づき、社員との格差を是正すること。

3. 勤務形態、業務内容、勤務箇所等については本人希望を尊重し、異動は本人同意を得ること。

4. JRバス会社において出向先基準により出向中の者で、希望する者はJR本体での雇用とすること。

5. シニア社員の雇用契約締結時において、労基法第15条等に基づき、労働条件をわかりやすく明示するよう各地方に指導すること。

6. フルタイム以外の取扱いについて、第91条休日数について、9日以上の見解を明らかにし、見直しを図ること。

1. 「契約社員から正社員」へは、希望する者を採用すること。

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。

3. 勤務については本人希望を尊重する条件は別途協議すること。

4. 福利厚生及び年次有給休暇等については社員と同等とすること。

5. 職務乗車証を自社線とすること。

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うこと。

5. 昇給調整額については、見直しを図ること。

XI. その他の要求  
1. 春闘時の会社側の口頭表明として「一定年延長、昇進賃金制度、運転無事故表彰等、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。

2. 駅設備のごみ箱を新型スケルトンタイプとし、安全を図ること。

3. 特別警報や避難指示等、気象庁が注意を呼びかける地域において、非常呼び出しは行わないようにすること。