



# 国労西日本

国労西日本本部

NO. 315

発行責任者 植田 重信  
編集責任者 片岡 有宏

国労西日本HP



国労西日本 検索

労働協約改訂交渉 趣旨説明を行う

J R 西日本

## 安心して働ける環境の確保が重要 安全・安心な鉄道輸送の確保を

今年度の労働協約改訂要求（国労西日本申第1・2号）を8月5日西日本本社に申し入れ、8月19日労働協約改訂交渉を行い、冒頭に大北書記長が趣旨説明をおこなった。

### 組合趣旨説明

本日は労働協約（2019年9月16日締結）労使関係部分の改正と労働条件部分（2020年9月15日締結）の改正の第1



回目の交渉にあたり、ひと言申し述べる。

今もなお広がりが続ける新型コロナウイルス感染症の影響により、会社経営は危機的・深刻な状況である。会社は一時帰休の導入やグループ外出向、超勤の削減や様々なコスト削減などをおこなない、資金調達をおこなっている状況であることは認識しているが、それを理由に職場では悪戯に危機感を煽られ、働く社員はモチベーションの低下や雇用・労働不安、将来展望も見えない中で業務を遂行しているのが現状である。

我々は労働組合として、JRグループ会社で働くすべての労働者の雇用と労働条件を守り、安全・安心な鉄道輸送を確保することが最大の任務であると共

に、安心して働ける環境の確保が重要であると考えている。

職場でのクラスター発生があったが、さらなる職場における感染防止を徹底し、一人ひとりの労働者の健康を守り、職責の重要性を認識、「感染しない。させない。拡げない。」に注意を払い、日々業務に努める一方で、全国的な感染拡大状況が広がる中において、十分注意を払いつつも、不幸にも感染してしまつた社員も発生しているのが状況である。ワクチン接種が進んで

きている世の中ではあるが、クラスター職場のみならず全ての社員にPCR検査を受けさせ、社会へ安全・安心な鉄道である姿を見せ、利用者に戻ってきただけでなく、重要である。業務に起因する場合においてはコロナ濃厚接触者、要観察者の100%賃金補償となつたが、エッセンシャルワーカーとして働く我々は通勤時等での感染リスク

労働協約は、会社と労働組合との大事な約束事であると考えられている。労使対等の原則のもと、その立場で私も国労は引き続き働きがいと誇りを持って働き続けたいという思いと願いを求めて交渉に入りたいと考えているので、真摯な議論を行い誠意ある回答を望みます。

### 会社

貴組合におかれましては平素より様々な取り組みにご協力頂き感謝を申し上げます。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化するだけでなく、「第5波」ともいふべき感染が全国的にも急拡大する中で、直近では夏休みのご旅行であるとか帰省の中止が広く呼びかけられるといった極めて厳しい状況であると言えらる。そういった中でも社員たる組合員の皆さんにおかれましては事業運営をするために懸命に業務にあたつて頂いている。

その結果、鉄道の安全と安定輸送が守られていると認識している。昨年の夏に続いてマスクを着けての猛暑の中での業務遂行、さらには断続的に発生している記録的な大雨による被害が各所で発生するという中でも復旧に向けてご尽力頂いている事に対してもお礼を申し上げます。本日以降、労働協約改訂に向けた議論を進めて参りたいが、第一四半期の業績の数値の見直しを行い、連結・単体とも昨年度に続いて2期連続の赤字という非常に厳しい状況である。コロナ発生以降これまでの間、一時帰休をはじめ様々なコスト削減に取り組んできたが、収入回復の足取りが年度初めの想定から大きく遅れているという状況である。10月・11月までは今の状況、あるいはそれを下回る状況を覚悟しなければならぬという判断から、残念ながらおよそ1000億あるいはそれを上回る赤字に修正せざるを得ないという状況に至っているところである。今後もこの赤字見通しの厳しい経営状況が続く中で鉄道の安全確保を前提として中長期的な収益、構造の抜本的な見直しを進めつつ更なるコスト削減に努めていく必要がある。

労働協約改訂にあたっては組合員の皆さんの声を集約して頂いた貴側の申し入れにつきましては会社として真摯に受け止めてさせて頂きたいと考えているが足元の状況あるいはこの業績見直しを踏まえると昨年と同様、費用をかけての制度の見直しという事を行っていくのは相当厳しい状況だという事を認識した上で議論を進めさせて頂かざるを得ないと考えている。現状の労働条件については、これまでの間労使で議論を重ねて積み上げてきたというものだと思っており、全体的に見ると相当のレベルに達していると考えているが、経費の削減につながる様な見直しであるとか、働き方を含めた社会の変容に対応するような見直し、また新型コロナウイルス感染症防止の対応に必要の見直し等この時期に実施すべき事柄があれば検討を進めていきたいと考えている。昨年

（第2面に続く）



# 安全を守る 職場風土へ 変える先頭に

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。
2. 組合が専従者を選任したときは、会社はこれを認める。
3. 専従及び専従解除については、組合が会社に届け出る。」とすること。
4. 第9条（専従者の選任）については、全文を削除し「第9条組合の専従者数については協議して決める。」
7. 第17条（掲示内容）1項

## 労使関係部分

# 労働協約改訂要求

（第1面より）  
に引き続き厳しい口上となるが、労使双方が当社を取り巻く今の状況を踏まえた上で建設的な議論を進めていきたい。  
社長からの4つの基本方針として掲げさせて頂いた、これに

については変わるものではないが、コロナ収束後、以前のご利用水準に戻らなくても当社グループが持続的に成長していけるよう変革復興の様々な取り組みを進めこの難局を何とか乗り切っていくなくてはならない。是非と

もご協力の程よろしくお願いしたい。  
最後に貴組合の協力の下、より健全で安定した労使関係の構築、さらには社員とその家族の幸福の増進に向けて円滑な解決を図って参りたい。

20. 第49条（争議行為に伴う遵守事項）については、(2)号中の「・・・なお、2つ以上の旅客会社にまたがって運行される列車については、紛争当事会社以外の会社において列車の運行に支障を出さないような措置がとられるまで、争議行為の対象としない。」の部分削除すること。

19. 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。

「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。

「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。

## 労働条件部分

21. 訓練を時間外で行う場合は現地までの往復時間を労働時間とすること。

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。  
3. 事前通知は原則1ヶ月前までに本人に文書をもって通知すること。

II. 乗務員勤務制度に関する要求  
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。

I. 勤務改善等に関する要求  
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。  
12. 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。

I. 勤務改善等に関する要求  
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。

IX. 新昇進・賃金制度に関する要求  
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。

VIII. 契約社員制度についての要求  
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。いわゆる、工務系統の事務職、客室乗務員についても、正社員化とすること。

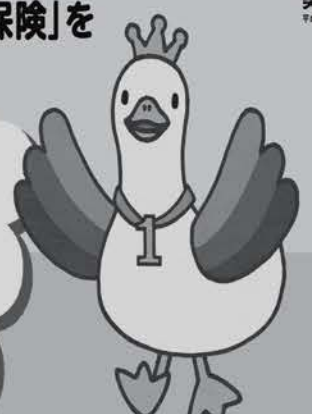
III. 再雇用制度等の取扱いに関する要求  
1. 年金支給開始年齢まで安心して働き続けられる環境を整え、定年年齢を65歳とすること。65歳以上については、働き続けられる環境を早急に整備すること。  
3. 勤務形態（ハーフ勤務等）、業務内容、勤務箇所等については本人希望を尊重し、退職時の職場を基本とすること。また、工務関係シニア社員の夜間作業については本人と夜間作業の回数について雇用契約等時に本人の意志を尊重した内容を明示すること。異動は本人同意を得ること。

IV. 転勤の基準は以下のとおりとすること。  
1. 転勤にあたっては、家庭環境に充分配慮して行い、転勤時期・場所等についても意向を配慮し、個人面談時の本人の意向を尊重すること。また、事前通知については、2週間前とし、転居等が伴う場合は、1か月前に行うこと。

IV. 転勤の基準は以下のとおりとすること。  
1. 転勤にあたっては、家庭環境に充分配慮して行い、転勤時期・場所等についても意向を配慮し、個人面談時の本人の意向を尊重すること。また、事前通知については、2週間前とし、転居等が伴う場合は、1か月前に行うこと。

「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/ 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後に



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  
AFLAC 2017-2020 1月12日

要求  
7. (第207条) 基準昇給額表については、「毎年決定する」を「毎年実施する」に修正すること。  
9. (第222条) 4「前項に定める、特急列車による通勤対象区間は、当社の営業する区間及び九州地方で営業する各鉄道会社の区間とする」を「各鉄道会社の区間とする。」こととし全ての鉄道会社を適用すること。  
XI. その他の要求  
1. 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。  
2. 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せないようにすること。

### 第1回地方代表者会議

日時 2021年9月18日（土）15時30分～  
場所 国労大阪会館

議題 (1) 組織拡大・強化について  
(2) 労働協約改定交渉について  
(3) 2021年年末手当について  
(4) 各地方の取り組みについて  
(5) その他

3. 車両の異音確認は検査担当が行うこと。  
4. 遺骸処理作業について、適正な措置方法をマニュアル化すること。