



# 国労西日本

国労西日本本部

NO. 316

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

## J R 西日本

国労要求の年末手当「3.0箇月」を早急に回答するよう強く要請する

利益剰余金を切り崩してでも、社員の努力に報いるべき

### 社員と家族の期待に応えろ



西日本本部は年末手当について「春闘時にも確認をした回答前の協議について早期に行うよう」に主張してきたが、西日本会社は、「今後の経営状況を見極めたうえ、早急に年末手当の回答を行う」としながら今も尚協議の場を未定としている。

現場の社員は新型コロナウイルス感染リスクに晒されながら働いているのが現状である。労働者の労苦に報いるためにも、今こそ、社員と家族の期待に応え、国労要求の満額回答を早急に回答するよう強く要請するものである。

### 年末手当の協議日を早期に示すことと 早急に国労要求の満額回答を求める要請

J R 西日本会社は3月29日、「夏季手当については、基本給、エリア手当及び扶養手当の合計額の1.30箇月、2021年度の年末手当については、別途検討の上、回答する。」と回答を示した。

西日本本部は年末手当について「春闘時にも確認をした回答前の協議について早期に行うよう」に主張してきたが、西日本会社は、「今後の経営状況を見極めたうえ、早急に年末手当の回答を行う」としながら今も尚協議の場を未定としている。

国鉄労働組合は春闘要求を2月12日に全国一斉にJR各社に申し入れ、西日本会社に対しては5回賃金交渉を行い、基本給5,000円のベースアップ、基準昇給の完全実施、55歳以降の社員、シニア社員の労働条件・賃金・待遇改善を図ること。65歳定年制とすること。第二基本給の廃止。超過勤務手当支給率の引上げ。初任給の引上げ。非正規社員の正社員化、契約社員等の時給1,500円。無期雇用転換者に社員と同等の賃金引上げとすること。回答は3月18日までに行うこと。これらの要求と合わせて賃金体系や会社の状況を踏まえて、西日本会社の制度関係については50項目、期末手当等について申し入れと交渉を行ってきた。交渉において特に、JR西日本は連結で内部留保は7,680億円、単体でも5,140億円もあり、今こそ、この間溜め込んできたこの一部を活用することにより、切実な要求に応える体力は充分にあることを指摘してきた。

年末手当に対し、協議日を早期に示すよう求めてきたが、未だ示さない状況である。協議日を示さないことに抗議の意を表わすとともに、新型コロナウイルス感染リスクに晒されながら働いている労働者の労苦に報いるため、今こそ、社員と家族の期待に応え、国労要求の「3.0箇月」を早急に回答するよう強く要請するものである。

## 2021年度労働協約回答

1・新型コロナウイルス感染拡大等を踏まえた特例的な取扱いについて

(1)同居家族コロナ感染時における看護のための保存休暇条件の緩和について

保存休暇の付与条件に、「新型コロナウイルス感染症の陽性と判定された同居中又はそれに準ずる対象家族を自宅で看護する場合」を加える。

(2)同居家族コロナ感染時における社員の宿泊費用支払いについて

同居家族が陽性と判定され自宅療養を行うこととなったものの、本人は陰性と判定された社員が自宅以外の宿泊施設での待機(保健所が認めた場合)及び宿泊施設からの通勤を希望した場合は出張費の宿泊料を上限に実費を会社が負担する。

2・妊娠・出産申告者への個別制度周知・意向確認の実施について

本人及び配偶者等の妊娠・出産の申し出があった社員に対して、育児休業等の制度を周知するとともに、休業に関して取得意向の確認を実施する。

3・契約社員の育児休業等又は介護休業等の取扱いの改正について

契約社員における育児休業又は介護休業の適用者となる要件のうち、「雇用された期間が、休業の申し出時点において、一年以上である者」を廃止する。

4・医療職における二重就業の取扱いについて

大阪鉄道病院および健康増進センターに所属する医療職社員において、本人からの事前申請によって全て満たすことが確認できる場合は、就業規則16条に定める二重就業等の禁止の対象から除外することとする。

5・扶養手当および契約社員家族手当の認定における新型コロナウイルスウイルスクラウド業務従事者の収入の取扱いについて

2021年4月から2022年2月末までの期間において、扶養親族が新型コロナウイルスワクチン接種業務に医療職として従事したことにより得た給与収入は、扶養手当および契約社員家族手当の扶養親族として認定される際の勤労所得、資産所得、事業所得の合計額に含めないとする。

6・各種申請通知におけるWEBの活用について

(1)年末調整の電子化等について  
年末調整をPC・スマホ等で実施できるようにする。

(2)給与明細の電子化について  
月例給与、期末手当及び精勤・奨励手当の明細の電子化を図り、PC・スマホ等で実施できるようにする。



# 2021年度労働協約改訂交渉における最終判断について

2021年度労働協約改訂交渉は、第35回西日本本部定期大会（7月24日開催）の決定に基づき、8月5日、職場、組合員からの切実な要求を中心として労使関係部分30項目、労働条件部分112項目を本社に提出してきた。新型コロナウイルスによる非常事態宣言下で、交渉回数、時間など感染防止対策を講じる中で制約を伴う交渉（8月19日、25日、9月1日）とならざるを得なかった。冒頭会社は、真摯な議論をと言いつつも、「コロナ禍であり、費用を伴うものは困難である」との認識を示したことに對して、「交渉の冒頭でそのような発言は認められない」ことを強く主張してきた。交渉の中でも、このような会社の姿勢が随所で現れ、多くの要求で対立する場面が発生し、要求前進に困難を極めた。

会社は労働協約の回答として9月9日に、①新型コロナウイルス感染拡大等を踏まえた特例な取扱い（9月3日先行回答）。②妊娠・出産申告者への個別制度周知・意向確認の実施。③契約社員の子育休職等又は介護休職等の取扱いの改正。④医療職における二重就業の取扱い。⑤扶養手当および契約社員家族手当の認定における新型コロナウイルスワクチン接種業務従事者の収入取扱い。⑥各種申請通知におけるWEBの活用（年末調整及び給与明細の電子化）の内容を回答し、併せて口頭回答として、①育児・働き方における制度改正。②間接部門の働き方の変化に伴いフレックスが適用されている間接社員の団体交渉等への手配の見直し。③変化対応力の向上を目的に社会変容に伴い社外における知識・経験の習得に関し柔軟な制度の改正について今後検討していく旨を明らかにした。

会社の回答はコロナ禍に関連し一定の制度改善があるものの、対象人員と会社の持ち出し資金が限定されているものである。また口頭回答に至っては、労働条件の悪化が予想されるものもある。組合は、コロナ禍の中においても安全輸送確保に向けて奮闘している組合員・労働者の切実な願いに背くものであり、判断すらできない回答であることを強く会社に抗議するとともに持ち帰り検討とした。これらの回答は、到底納得できるものではないが困難な交渉の中で、①労使関係部分に関わり、協約の目的にある「社員たる組合員」の文言を拡大解釈し一部支社において対立している、西日本以外の社員（組合員）における経営協議会委員や団体交渉委員の選任を拒否している問題に對して、会社は、「他会社の組合員が選任される事に労組法及び協約上の問題がないこと。」を認める見解を示したこと。（実際の運用の詳細に当たっては、今後、会社と協議）。②特別警報中における社員の呼び出しについては、社員の状況を把握したうえで判断することを表明する。などの要求の前進が図られたことは貴重な成果である。

今後の課題として、①労働協約の本来の趣旨に立ち返った文章修正と運用の実現。②要求の正当性を明確にする労働者・組合員の実態把握の徹底。③今後予想される昇進・賃金制度、定年制延長、労働環境の変化に伴う様々な制度改正に對して対策と要求の組織化。④全労働者を意識した要求の掘り起こし、対話・宣伝行動の強化。⑤それらの運動を強化する中で、組織の強化と拡大を進め要求の実現をめざすことが求められている。また、会社から「今後の経営状況を見極めたうえで、早急に年末手当の回答を行う」旨の表明があり、組合として「春闘時にも確認した回答前の協議について、早期に行うよう」強く主張してきた。会社の回答は、到底納得できるものではないが、貴重な要求前進と今後の課題を明らかにする中、労働協約の判断をめぐる各状況から、さらなる要求の前進は困難であり妥結の判断を行うこととした。

## J R 西日本 2021年度労働協約改訂交渉 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9日、今季労働協約改訂交渉における会社回答があった。

回答内容は別紙のとおり、①新型コロナウイルス感染拡大を

踏まえた特例的な取扱い（9月3日先行回答済）②妊娠・出

産申告者への個別制度周知・意向確認の実施に對して③契約社

### 安全を守る 職場風土へ 変える先頭に

員の育児休職等又は介護休職等の取扱いの改正に對して④医療職における二重就業の取扱いに對して⑤扶養手当及び契約社員家族手当の認定における新型コロナウイルスワクチン接種業務従事者の収入の取扱いに對して⑥各種申請通知におけるWEBの活用（年末調整・給与明細）である。

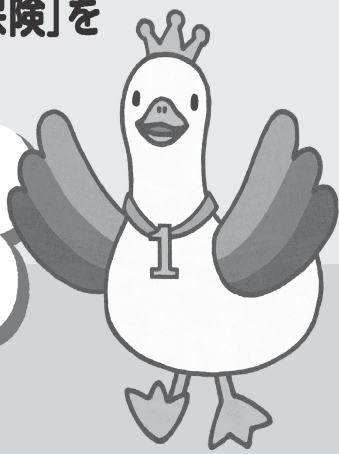
また、口頭回答として、今後の①育児・働き方等における全面的な制度改正②間接部門における働き方の変化に伴い、フレックスが適用されている間接社員の団体交渉等への参加手配の見直し③変化対応力の向上を目的に社会変容に伴い社外における知識・経験の習得に関し柔軟な

組合は、これらの回答は、コロナ禍の中でも安全輸送確保に向けて必死で働く労働者の期待に大きくかけ離れ、判断すらできない回答であることを強く抗議し、持ち帰り検討とした。

合わせて年末手当について、今後の経営状況を見極めたうえで早期に回答したいとの態度を明らかにした。組合は、春闘の交渉時に、1発回答ではなく事前に協議することを確認しており、早期に協議に応じることを強く求めた。

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年度「インシュ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/  
あなたの保障を最新化  
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

■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。 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