

西日本旅客鉄道労働組合

本部 電話 530-0012 大阪府北區芝田二丁目一十八号
TEL NTT(06)6375198(西阪急ビル9F)
TEL JR(大阪)07-7171-55(代)
FAX JR(大阪)07-7171-53
●発行責任者/前田 均
●編集責任者/伊達 均

2010年度 「総合労働協約改訂」回答の解説

中央本部は、9月17日、総合労働協約改訂交渉の到達点を見極める地本代表者会議の判断を踏まえ、17日の最終交渉で席上妥結した。中央本部は、8月9日に(申)第4号で組合員の切実な要求101項目を提出し、以降6回にもおよぶ交渉を踏まえ「組合員の期待に応える秋の闘い」として集約、本紙は改訂事項について解説する。厳しい状況のなかで勝ち得た成果について、全組合員での共有化を要請するものである。

勤務制度の改正等(1)について

(1)指定休日の取扱いについて
◎指定休日の取扱いについて、会社が指定する社員に、年間において「2日以内」としているところ



「1日以内」とする。「平成23年4月1日から適用」

解説 指定休日の取扱いについては、昨年の議論において、平成26年度末に北陸新幹線が開業することへの準備が必要なことや、平成23年度が早期退職優遇制度の最終適用年度となり適用希望者がどの程度発生するか予想がつかない状況等があり、乗務員需給が不透明であることから、平成22年度については段階的な解消を断念したものである。

しかし、その際に会社より、「平成23年度については指定休日を少なくとも『2日以内』から『1日以内』にできると考えている」との回答を得ていたものであり、今回、その議論経過に基づき、取り扱うこととなったものである。

(2)分べん休暇の取扱いの変更について

◎分べん休暇の取扱いについて、分べん休暇の期間を現行の「産前6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内)」としているところを「産前9週間以内(多胎妊娠の場合は17週間以内)」に変更する。「平成22年10月1日から適用」

解説 切迫流産等の危険により早産傾向にある者が増加していることや、女性組合員が早めに分べんの準備をしたいの思いが強いこと等により、本部として強く求めてきた項目である。

◎これまで、労働基準法の規定に基づき、分べん休暇について「産前6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内)、産後8週間以内」として設定されているところを、胎児だけでなく母体である社員の健康管理の一層の充実を図るために、法律を上回る制度として9週間(約2ヶ月間程度)に期間の拡大を図ったものである。

◎多胎妊娠についても、同様に母体保護の観点から17週間(約4ヶ月間程度)に期間を拡大。
◎拡大した期間については、健康保険組合からの出産手当金・付加金の支給はない。
◎シニア・契約社員も同様の取扱いとなる。

(3)第三者加害に関する労働時間の取扱いについて
◎第三者加害に関する労働時間の取扱いについて、業務中に旅客等の第三者からの加害により負傷した社員が、正規の労働時間内に労災保険の申請を行う場合については、その申請に要する時間(往路及び復路の時間含む)を勤務免除の対象とする。「平成22年10月1日から適用」

解説 第三者加害については、これまで労働協約改訂交渉において、特別労働災害見舞金の見直しや、会社及び行政官庁等へ提出する、診断書の取得費用を会社負担とする等の、制度改善を図ってきたが、第三者加害は増加傾向にあり、更なる制度の充実を求めてきたものである。

◎労災保険の申請そのものは、業務と直接は関連がなく本来は自分の時間で手続きを行うものであるが、業務中に発生した旅客等第三者からの加害に起因するものであることを勘案のうえ、やむを得ず正規の労働時間内で手続きを行う必要が生じた場合に、勤務免除として取り扱うこととしたものである。なお、休暇等願を提出する必要がある。
◎旅客等の「等」については、鉄道利用者以外で、例えば通行人や沿線住民などである。

◎対象となる時間は、申請用紙の受取り及び提出のために労基署を訪問する時間及びその往路、復路の時間、並びに申請用紙への記入等に要する時間である。
◎第三者加害に関する諸手続き等(通院、警察の事情

聴取等)の一連で行っていることから、証明書は不要である。

◎シニア・契約社員も同様の取扱いとなる。

(4)障害休暇の取扱いの変更について
◎障害休暇の取扱いについて、障害休暇の適用事由として公の交通機関の事故等の不可抗力の原因により出勤できない場合に、悪天候に起因して公の交通機関が遅延する場合を含めてとりあつかうことに変更する。「平成22年10月1日から適用」

解説 悪天候に起因する公共交通機関の遅延によって出勤できない場合の勤務の取扱いについては、本部大会をはじめ、各機関大会等の場において、「障害休暇」扱いとなるよう、強い要求が出されていたものである。本部としても、その負託に応えるため、強い思いをもって取り組んできたものである。

これらに基づく交渉の結果、悪天候時の出勤にあたっては社員に一定の労苦があることに鑑み、「障害休暇」を適用することとして、取扱いが変更となったのである。

ただ、私たちは鉄道事業に従事する者であり、悪天候時においてもお客様にご迷惑をかけることなく安全で安定した輸送を提供するという社会的役割の重要性を認識すべきものである。したがって、悪天候時に出勤する場合においても、始業時刻に遅れることのないよう、代替の通勤手段等も含めて、最大限の努力を図ることが必要であることは言までもないことである。

◎悪天候に起因する公共交通機関の遅延理由として出勤できない場合については、「障害休暇」を適用することとなる。

◎悪天候の予報等によって、公共交通機関の遅延がある程度事前に予測可能であったとしても、公共交通機関の遅延そのものは不可抗力によるものとして結果として出勤遅延した場合にも、「障害休暇」を適用することとなる。

◎悪天候に起因する公の交通機関の正常な運行の阻害が予測される場合においては、業務の正常な運営に必要な出勤数を確保するために、対象者を限定した上で、会社の宿泊施設等に前泊の後援を行う場合がある。会社の宿泊施設の提供が不可能な場合については、ホテル等、会社の宿泊施設以外の利用となるが、宿泊に要する実費は会社が負担する。

なお、原則として、簡所長が前泊を後援していない社員に対しては、会社の経費支出はできない。
◎「障害休暇」の適用にあたっては、遅延証明書は不要であるが、休暇等願に遅延理由を具体的に記入する必要がある。

(5)シニア社員及び契約社員への障害休暇の適用について

◎シニア社員及び契約社員について、公の交通機関の事故等の不可抗力の原因又は災害・感染症発生による交通断りにより出勤できない場合で、会社が認めた場合に、有給休暇として障害休暇を適用する。「平成22年10月1日から適用」

解説 シニア社員及び契約社員についても、社員と同様に悪天候時の出勤にあたっては、最大限努力し出勤しているものであり、その労苦に報いるべく社員と同様に扱うべきとの強い思いをもって、本部として取り組んできたものである。

ただ、前項記載のとおり、シニア社員及び契約社員についても、社員と何ら変わることなく、鉄道事業を主体とする会社に従事する者として、安定的な輸送の提供という社会的役割の重要性を認識し、自らの出勤について高い意識をもって望む必要がある。

◎今回、社員については、限定列挙した特定の場合の「公の交通機関の事故等の不可抗力の原因」の適用事由に「悪天候に起因する事象」を認めるよう運用を見直すこととした。一方でシニア社員及び契約社員については、これまで「障害休暇」を定めていないが、その通勤において、社員に認めている「特定の場合」に遭遇することが有り得ることは社員と同様であり、今回、「障害休暇」を適用することとなる。

◎「障害休暇」の適用にあたっては、社員と同様、遅延証明書は不要であるが、休暇等願に遅延理由を具体的に記入する必要がある。

契約社員を対象とする社員採用における選考試験対象者の見直しについて

◎契約社員を対象とする社員採用における選考試験対象者の基準について、現行32歳以下としているところを、年齢に関わる基準を廃止する。

「平成23年5月1日を社員採用予定日とする選考試験から適用」

解説 契約社員を対象とする社員採用における選考試験対象者の基準について、年齢に関わる基準を廃止することは、契約社員の本質を維持し、少子化の世の中において優秀な人材を確保する幅を広げることからも、本部として問題意識をもち、取り組んできたものである。