

創造・参加・実践 No.727

最新のJR西労組運動をチェックしよう! JR西労組HP (http://www.jrw-union.gr.jp)



「友だち追加」から「ID検索」または「QRコード」で登録! @dzc0159s

JR西労組 WEST UNION

西日本旅客鉄道労働組合 〒530-0012 大阪市北区芝田2丁目1番18号 西 阪 急 ビ ル 9 階 TEL06-6375-9869代 JR071-7155代 (FAX)06-6373-4133 JR071-7151

発行責任者 上村 良成 編集責任者 尾崎 裕介

2023 総合労働協約改訂交渉

すべての組合員が働きがいを持ち 安心して働き続けることのできる職場と環境の創造へ

中央本部は、各地本・総支部・部会・青年女性委員会から届いた「2023年度総合労働協約改訂」に関する要求418項目を61項目に集約し、7月19日(21日)に開催した第35回定期中央本部大会で議論のうえ、確認した要求書を7月27日に会社へ提出した。

申し入れの提出にあたり、中央本部を代表し、川端副執行委員長は、「コロナ禍による鉄道事業の将来不安や大幅な賃金の減少により離職者が増加し、採用競争力も大幅に低下したことから、持続的に鉄道の発展を支える人材の基盤が揺らいでいる。人財の確保と定着を図るために、JR西日本の魅力を向上させることが重要であり、JR西日本グループが発展していくうえで、更なる労働条件の向上を図るべく、労使双方の真摯な議論を要請する」と述べた。



61項目の要求書を提出する川端副委員長

これに対して会社は「労働条件についてはこれまで議論を重ねてきているが、全体的に見て他の会社と比べても、当社は相当レベルに達していると考えている」との考えを表明した。

今年度は、「JR西日本グループ鉄道安全考助計画2027」「JR西日本グループ長期ビジョン2032中期経営計画2025」の初年度であり、会社の業績も回復傾向にあることから、反転攻勢に向けて

重要な年となる。中央本部はすべての組合員が働きがいを持ち、安心して働き続けることのできる職場と環境を創り上げ、組合員の切実な要求を実現させるため、8月中旬から始まる交渉に全力で取り組む。

1. 労使間ルールに関する項目(6項目) ① 便宜供与の範囲を見直しされた。 ② 勤務時間中の組合活動について、中央本部業種別部会、各地方本部青年女性委員会定期委員会、地方連合及び地方交通労働大会を追加された。

2. 新型コロナウイルス感染症に対する時限的勤務制度等に関する項目(5項目) ① コロナ禍において実施した以下の時限的措置について制度化された。 ② 3人事に関する項目(9項目) ① 事前通知は21日前にするとともに、出向については1ヶ月前とされたい。 ③ 単身赴任者および海外赴任者への帰省や手当等の支援を充たされたい。

3. 人事に関する項目(9項目) ① 単身赴任者および海外赴任者への帰省や手当等の支援を充たされたい。 ② 2. 間接部門従事者の昇職について試験合格後、直ちに実施されたい。 ③ 単身赴任者および海外赴任者への帰省や手当等の支援を充たされたい。

4. 労働時間・休日・休暇・勤務制度等、働き方改革に関する項目(13項目) ① 年末年始の日に12月30日を追加するとともに、振替休日を祝日等勤務手当の対象とされた。 ② 第2種休日制の休日数を新設された。

5. 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りに関する項目(17項目) ① 共通関係 ② 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ③ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。

2023年度 総合労働協約改訂に伴う要求について 3年に及ぶコロナ禍からようやく抜け出し、JR西日本グループの経営状況もお客様のご利用の回復と構造改革の進展により、2022年度決算では3期ぶりの黒字化を果たすことができた。この成果は、コロナ禍においても、新型コロナウイルスへの感染リスクを拡大しながら、公共交通機関としての使命を果たすために職場で奮闘し、安全に運行を続け、一時休業をはじめとするグループ内外の出向や離職防止に努力した結果である。

提出した要求書 (2) 地方会議における苦情処理委員および苦情処理委員を3名に変更されたい。 (3) 分会書庫の利用制限を緩和するとともに、簡所長が認めた場合は会社のレター

Table with 2 columns: 項目 (Item) and 内容 (Content). Items include 半休制度, 通勤手当, 保存休暇, 看護休暇, フレックスタイム制, 6. 社員と家族の健康づくりと生活支援に関する項目, 7. 地上職の働きがい向上に関する項目, 8. 人材確保および離職防止に関する項目, 9. 契約社員に関する項目, 10. 医療現場に関する項目.

実するともに、期間を制限し縮小に向けた対策を講じられた。 ④ 出向休職者を含めた全ての休職者に対するロー体制を確立するとともに、休職者がJR西日本の情報を得るためのツールを整備されたい。 ⑤ 退職手当の勤続期間の計算で公職休職期間を在職期間とされた。 ⑥ 通勤手当の支払い条件である「自宅最寄り駅から勤務箇所までの通勤時間が1時間30分以上の場合」を削除された。 ⑦ 社員が友人や知人などを紹介するリファラル採用の制度を新設された。 ⑧ 勤続15年及び25年表彰を充実させるとともに、勤続35年表彰を新設された。 ⑨ LGBTQに対応した職場環境のあり方について見解を明らかにされたい。 ⑩ 乗務員勤務制度の見直しに ① 乗務員等勤務制度の見直しに ② 短時間勤務制度について、対象日数を全てに達しない子」と改められた。 ③ 短時間勤務制度について、対象日数を全てに達しない子」と改められた。 ④ 親世帯や子が障がい者手帳を取得している場合、また、支援を必要とする子を育児する場合、状況に応じて両立できる仕組みを構築された。 ⑤ 不妊治療支援休暇について、対象となる治療の要件を緩和されたい。 ⑥ 病児関係 ① 病児休職期間ならびに私傷病休暇の継続日数を延長された。 ② 病児休職復職後における私傷病欠勤は、前後の休職期間を連算しないものとされた。 ③ 契約社員から社員に登用された場合の病児休職の勤続年数の計算については、契約社員から通算された。 ④ 3年次有給休暇の付与に関する労働協約150条2項の取り扱いについて、出勤率を5割以上と5割未満の区分とし、それぞれ付与日数を増やされた。 ⑤ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りに関する項目(17項目) ① 共通関係 ② 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ③ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ④ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑤ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑥ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑦ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑧ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑨ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑩ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑪ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑫ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑬ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑭ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑮ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑯ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑰ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑱ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ⑲ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ⑳ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉑ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉒ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉓ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉔ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉕ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉖ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉗ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉘ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉙ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉚ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉛ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉜ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉝ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㉞ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㉟ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊱ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊲ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊳ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊴ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊵ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊶ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊷ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊸ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊹ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊺ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊻ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊼ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊽ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。 ㊾ 育児・介護に関する制度等の活用については、全て欠格条件から除外された。 ㊿ 育児・介護等、様々な制約を受ける社員がキャリア継続できる環境作りの促進について会社の見解を明らかにされたい。