

2020 年 7 月 29 日

西日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 長谷川一明 殿

西日本旅客鉄道労働組合
中央執行委員長 上村良成



2020 年度・総合労働協約改訂に伴う要求について

現在、J R 西日本グループは新型コロナウイルス感染症の影響により会社発足以来最大の危機をむかえている。そのような状況の中、新型コロナウイルスへの感染リスクを抱えながら、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ている組合員の安全と健康を最優先に、今後変容する生活や社会、ワークスタイルに対応すべく労使協議を進めていく必要がある。

私たちは、かねてより働く者の視点で企画提案を進めていく「職場のあり方提言委員会」を設置し、深刻化する労働力不足や逼迫する要員需給に対応し、さらなる安全性向上や円滑な技術継承を図るべく、雇用、昇進・賃金制度をはじめ、職場の働き方全般について提言してきた。そのような中、昇進賃金制度については、時代の変化に合わせた見直しを求め、2019 春闘妥結時に「早い時期に労使で協議し、社員の働きがい向上に向けて改善できることを考えていきたい。」との口頭表明を会社より引き出した。J R 西労組は、昨年度から昇進賃金制度の現状の課題について職場討議を進めており、コロナ禍の影響を考慮した上で、今後、労使の議論を進めていきたい。

2019 年度の総合労働協約改訂交渉では、労使の真摯な議論を重ね、治療支援休暇の対象拡大、短時間勤務制度の見直し、再就職支援の見直し、テレワーク制度の本実施、勤続年数 15 年を迎える社員を対象とした人間ドック受診の支援制度新設、禁煙サポートプログラム費用の助成などの改善を図ってきたところである。

2020 年度の総合労働協約改訂交渉においては、①コロナ禍で実施した、時限的勤務制度等の恒久化について、②新型コロナウイルス感染症拡大を受けての「新しい生活様式」に伴う働き方及び、社員と家族の感染防止、生活支援について、③これまで労使で確認した項目に対する今後の展望について、④育児・介護・病気などの人生の様々な課題と仕事を両立しうる職場環境の整備や女性活躍推進への対応について、⑤労働力不足と厳しい要員需給への対応について等、労働環境の変化への対応に向けた議論を深めていきたい。

加えて、本年度は 2030 年の在りたい姿に向けて、「JR 西日本グループ中期経営計画 2022」及び「JR 西日本グループ鉄道安全考動計画 2022」の中間年度であり、コロナ禍の影響はあるものの、目標達成にむけて労使一丸となって取り組みを活発化する必要がある。また、2020 年度は、コロナ禍の影響により通期の収入予想が設定できていない状況ではあるが、中長期的な投資も継続し J R 西日本グループとして発展していくうえで、更なる労働条件の向上を図り、業務遂行意識の向上をしていく必要がある。

こうした認識のもと、コロナ禍をはじめとする厳しい経営環境の中、日々安全性向上に向けて奮闘するすべての組合員が、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るべく、組合員の切実な要求を下記のとおり提出するので、貴側の誠意ある対応を要請する。

記

I. 新型コロナウイルス感染症に対する時限的勤務制度等の恒久化等について

1. コロナ禍における時限的措置に関わる項目

(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、恒久的な取り扱いとされたい。

制度	時限的措置
フレックス タイム制度	<p>《フレキシブルタイム》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 始業時間帯の制限を撤廃。
テレワーク制度	<p>《利用回数》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用回数の週3回の上限を撤廃。
育児休職	<p>《再度の申出》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「現在入所、または入所予定の保育所及び認定こども園等が休業している場合に限り、回数に関係なく育児休職を再度申し出ることができることとする。」を追加。 <p>《休職終了日》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 希望する日の繰り下げを「1回に限り」とする回数を撤廃。 <p>《昇給欠格条項》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇給欠格条項から除外。
育児休職 (小学生)	<p>《再度の申出》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「現在通学している、または入学予定の小学校が休校している場合に限り、回数に関係なく育児休職を再度申し出ることができることとする。」を追加。 <p>《休職終了日》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 希望する日の繰り下げを「1回に限り」とする回数を撤廃。 <p>《昇給欠格条項》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇給欠格条項から除外。
介護休職	<p>《再度の申出》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「現在利用、または利用を予定している介護施設やデイサービス等が休業している場合に限り、回数に関係なく介護休職を再度申し出ることができることとする。」を追加。 <p>《休職終了日》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 希望する日の繰り下げを「1回に限り」とする回数を撤廃。 <p>《昇給欠格条項》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇給欠格条項から除外。
介護休暇	<p>《付与条件》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各年度5日以内（2名以上の場合10日以内）を撤廃。
保存休暇	<p>《対象となる子の範囲》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「子（小学校6年生の年度末に達するまでの間に限る。ただし障がい者手帳を取得している子の場合、高等学校（特別支援学校は高等部）までとする。）を育児する場合」に変更。 <p>《使用制限》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「当該年度に発給した年休の1/3を既に取得している場合」及び「各年度2日以内」を撤廃。
看護休暇	<p>《対象となる子の範囲》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ （小学校6年生の年度末に達するまでの間に限る。ただし、障がい者手帳を取得している子の場合、高等学校（特別支援学校は高等部）までとする。）に変更。 <p>《取得事由》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「子を育児する場合」を追加。

半休制度	《付与条件》 ・各年度 10 回以内の限度を撤廃。
出産休暇	《付与条件》 ・「新型コロナウイルス感染防止対策の為休養する場合」を追加。
結婚休暇	《適用期間》 ・「結婚から 1 年以内の期間に限る。ただし、結婚の日が 2019 年 3 月 2 日以降の社員については、会社が別途連絡する日から 1 年以内とする。」を追加。
通勤手当	《特認の取扱い》 ・自動車での通勤申請があった場合は、「その他やむを得ない事由」として取り扱い。 ・「自動車等の利用を特認できるのは、通勤時間又は勤務箇所到着から所定の始業時刻までの時間が、15 分以上短縮できる場合とする。」にかかわらず、認める。

2. 「新しい生活様式」に伴う働き方及び、社員と家族の感染防止、生活支援に関する項目 (13 項目)

(1) フレックスタイム制

- ①適用箇所を拡大されたい。
- ②半日もしくは時間単位で年休を使用できるようにされたい。

(2) テレワーク制度の適用箇所を拡大されたい。

(3) 短日数勤務制度

- ①適用条件を緩和するとともに、対象を「小学校卒業」までとされたい。
- ②指定日数「1 ヶ月に 8 日」を適用できる職種を拡大されたい。

(4) 育児休職

- ①育児休職（小学校）の適用条件を緩和されたい。
- ②育児休職（小学校）を男性が取得できるようにされたい。

(5) 介護休職

- ①連続した期間を 3 年とされたい。
- ②通算日数及び取得できる回数を増加されたい。

(6) 保存休暇の適用条件に「疫病が流行した場合に感染防止または家族等が受検する場合」を追加されたい。

(7) 新型コロナウイルス感染症の予防接種補助を社員及び家族に対して新設されたい。

(8) 勤務認証が日障となった場合の賃金保障を増額されたい。

(9) コロナ禍において、各種会議や研修会等を延期や中止とし、またテレワーク（自宅業務）やサテライト勤務等について制限を撤廃し実施したが、業務上における影響を明らかにするとともに、今回の経験を踏まえた、今後の働き方改革の観点からの展望を明らかにされたい。

II. 労使で確認した項目について

1. 賃金昇進制度について

2019 春闘において、口頭表明を受けた「新しい賃金昇進制度」について、進捗状況及び今後のスケジュール等について明らかにされたい。

2. 地上職の職場環境の改善について

2019 春闘において、口頭表明を受けた「地上職の職場環境の改善」について、進捗状況及び今後のスケジュール等について明らかにされたい。

3. 女性が働く環境について

2019 年総合労働協約改定交渉において、口頭表明を受けた「女性が働く環境について骨太の議論を進める」について、進捗状況及び今後のスケジュール等について明らかにされたい。

Ⅲ. 継続した項目について

1. 社員の健康づくりに関する項目（3項目）

- (1) 特定保健指導を受講する際は労働時間とされたい。
- (2) 「人間ドック受診費用の一部補助」及び「人間ドック利用補助」の対象年齢を 35 歳以上から 30 歳以上に引き下げ、会社負担とされたい。
- (3) インフルエンザ予防接種補助を配偶者、子供まで拡大されたい。

2. 働き方改革、働きがいの向上に関する項目（4項目）

- (1) 働き方改革推進に向け、1 日平均労働時間を短縮されたい。
- (2) 地上職における、過重労働抑制に向け時間外労働などを含む 1 日の最終的な勤務終了時から翌日の始業までに、一定時間（11 時間以上）の間隔（インターバル）を確保されたい。
- (3) 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い。
- (4) 単身赴任者の実態を明らかにするとともに、縮小に向けた対策を講じられたい。

3. 育児、介護等の様々な制約を受ける社員に関する項目（10項目）

(1) 育児・介護関連

- ① 短時間勤務制度については、対象を「満 10 才に達しない子」と改めるとともに、介護する場合にも適用されたい。併せて短時間勤務適用者がいる職場については、勤務対応者減少に対する対応措置を講じられたい。
- ② 育児、介護等の時間制約のある社員同士やシニア社員等が業務分担（ワークシェア）できる行路や作業ダイヤ等を確立されたい。

(3) 育児関連

- ① 育児における「深夜業務の制限措置」と「時間外労働等の制限措置」は、中学校就学前までとされたい。
- ② 企業型保育所を各支社に新設されたい。

(4) 私傷病等関連

- ① 病気休職期間ならびに私傷病休暇の継続日数を延長されたい。また、病気休職復職後における私傷病欠勤は、前後の休職期間を通算しないものとされたい。
- ② 契約社員から社員に登用された場合の病気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い。
- 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とされたい。

④育児等を理由とする復職支援制度の登録対象者に「私傷病を事由に退職した社員」を追加されたい。

(4) 保存休暇の使用条件に25年勤続表彰を追加されたい。

(5) 母体保護の観点から流産に対する休暇を新設されたい。

4. 人事、労働時間、休日、休暇、勤務制度等に関する項目（10項目）

(1) 事前通知は21日前とされたい、とりわけ転居を伴う場合はスムーズに移動できるよう環境整備をされたい。

(2) 年末年始の日に12月30日を追加されたい。

(3) 厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則って、身だしなみなどの準備時間を労働時間とされたい。

(4) 忌引休暇について、姻族（父母）を血族と同日数とされたい。加えて、起算日は勤務終了後に知った場合は翌日からとされたい。

(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い。

(6) 昇職試験の受験資格に「勤務成績が優秀であり箇所長の推薦を受けた者」とあるが、「勤務成績が優秀であり」を削除し、所属長の推薦に変更されたい。

(7) 間接部門従事者の昇職については試験合格後、直ちに実施されたい。

(8) 乗務員勤務制度関連

①乗務員等勤務制度の見直しに対する見解を示されたい。

②休息時間の確保の観点から行先地の時間は、着点呼から発点呼まで「概ね6時間を標準」とされたい。

③在宅休養時間について、特休、年休を公休に準じた制限の取扱いに変更されたい。

5. 契約社員に関する項目（2項目）

(1) 契約社員からの社員採用試験については、受験可能年数を全員2年とされたい。

(2) 勤続表彰制度を社員と同等にされたい。

6. その他（3項目）

(1) 職務乗車証にICOCA機能（現金チャージ）を付加されたい。また、購入券を社員証、家族証明書と一体化したICカードとされたい。

(2) 出向休職者含めた全ての休職者に対するフォロー体制を確立するとともに、出向者がJR西日本の情報を得るためのツールを整備されたい。

(3) 海外留学及び赴任者への病気等に対する支援を充実されたい。

以 上