

育児中の乗務員を対象に週休4日が可能に!

中央本部は、8月4日に「総合労働協約改訂に関する要求(全47項目)」を会社に提出して以降、働き方や育児・介護、休日・休暇、福利厚生制度の充実等を求め交渉を重ねてきた。

9月14日に会社との最終交渉に臨み、育児や介護をしながら多様な働き方を支援するための改善、健康で生き生きと働くための改善など、多くの成果を引き出し席上妥結した。



47項目の要求を提出し、多くの成果を引き出し席上妥結した

1. 育児による短日勤務制度の指定日数の取り扱い

育児による短日勤務制度における指定日数について「1箇月に2日又は4日」としているところ、「1箇月に8日」を追加し、乗務と育児を両立する場合1箇月に8日労働日を減じる制度を新設する。

ただし「1箇月に8日」を適用できるのは、時間外労働等の制限措置、深夜勤務の制限措置及び短時間勤務制度のいずれの適用も受けない乗務割の制により勤務する社員に限る。

※適用対象 乗務割の制により勤務する社員に対して適用する。

※実施期日 2018年4月1日から適用する。

解説

短日勤務制度は、小学校3年生までの子を養育している場合に適用される制度である。

これまで2012年度に、「1箇月に4日」、2015年度には、「1箇月に2日」の無給休暇を取得できる制度を確立し、1箇月あたりの休暇は必要に応じて選択できるように改善してきたところである。制度を活用している組合員からは、仕事のキャリアも継続しながら、もう少し少ない勤務日数で育児と両立できる制度が欲しいとの切実な意見もあり、今交渉で、日数の増加を求めてきたところ、育児中の乗務員限定ではあるが、新たに「1箇月に8日」の選択もできるようにした。具体的には、月あたり12日、13日、1週間あたり3日間(1徹1日勤)程度の勤務が可能となった。

会社は、乗務員だけの適用となった経緯について、育児をしながら働く社員が、時間的制約があ

■短日勤務制度の見直しについて「新旧比較表」

図1

現行制度	新制度【2018.4.1~】
2日	2日
4日	4日
	8日

【賃金の取り扱いについて】
短日数指定日については、賃金が減額され、無給休暇に順じて取り扱うこととなる。

勤務していない日数分は減額となるが、働き方の選択肢は広がることとなる。

【運用・要員について】

制度の運用にあたっては、本人の家庭環境等を面談等で把握し、強制強要がないように丁寧に対応することを求めている。会社は「乗務員としてのキャリアを継続し、最大限能力を発揮できる環境の整備をさらに進めることを目的として行うものであり、丁寧に対応していく」との見解を示している。

要員の考え方については「質したところ、会社は「所要員としてカウントする。ただし、制度適用者の労働日は制度を利用しない社員より8日少ないことを加味した要員配置に努めていく」とのこと」との見解を示している。

2. 保存休暇の取り扱いの変更(使用目的の拡大)

不妊治療を行うため入院又は通院する場合について、保存休暇を使用できることとする。

※適用対象 社員、シニア社員、シニアリーダー社員に対して適用する。

※実施期日 2018年4月1日から適用する。

解説

不妊治療を行うための入院や通院時(検査を含む)に保存休暇が使用できる。保存休暇の申請にあたっては、「休暇等願」により事前の申請を原則とし、休暇等願の記入内容は、

適用範囲であるかどうか判断できる程度の内容を記入する。また、医師の診断書等は「不要」で勤務証明については「保存」となる。

不妊治療は、極めてデリケートな問題なので保存休暇の申請にあたっては、現場長や勤務担当者個人情報を厳守するように指導することを求めている。会社は、「本休暇の適用範囲内で適切に申請されているかどうかを確認することとなるため、休暇等願には適用範囲であるかどうか判断できる程度の内容を記入を求めるとする。プライバシーに配慮する観点から、申請手続において不妊治療の事実を証明する書類等は不要とする。」との見解を示している。

ただし、
●乗務割の制により勤務する社員のみ
●事由は育児のみ
●他勤務制限との併用不可