

10. 永年勤続者表彰制度について

- (1) 勤続年数の除算対象となる休職制度を病気休職及び刑事休職のみとする。
- (2) 当該年の10月14日現在において、育児休職、育児休職(小学校)、介護休職、自己都合休職及び公職休職中の者についても表彰の対象とする。

※適用対象 社員に対して適用する。
 ※実施期日 2018年4月1日以降の受賞から適用する。

解説

勤続25年目で受賞する永年勤続者表彰については、昨年の協約改訂交渉で選考基準と

表彰日時時点で休職中でも表彰対象に

■ 永年勤続者表彰の見直しについて「新旧比較表」

図4

休職名	現行	新制度 【2018.4.1~】
出向休職	●	●
待命休職	●	●
専従休職	●	●
育児休職	●	●
育児休職(小学校)	●	●
介護休職	●	●
自己都合休職	×	○ 改正
公職休職	×	○ 改正
病気休職	×	×
刑事休職	×	×

●・・・除算対象とならないもの
 ×・・・除算対象となるもの

◆ 別途質疑

1. 事業所内保育所(企業主導型保育事業制度)の設置について

解説

JR西労組はこれまででも育児をしながら働き続けられる環境整備のため、JR西日本の業務の特性(早朝、夜間、泊勤務等)に合わせた企業内託児所等の設置について強く求めてきた。

そのような中、国(内閣府)の新たな助成制度がはじまり、一定の条件を満たせば運営費や整備費に多くの助成が受けられるようになり、費用面では会社の負担は軽減されることになり、導入に向けての環境は整いつつある。

会社回答では「育児をしながら働く社員が増加している一方で、地域によっては依然、待機児童が多数存在し、復帰しなくてはできない社員も存在するのではないかという考えから、国の(企業主導型保育事業)の枠組み活用も視野に入れて、事業所内保育所の設置について検討に着手する」との見解が示された。

2. ジェイアールウエスト倶楽部への加入について

解説

JR西労組は更なる福利厚生制度の充実を目指し、ジェイアール西日本ウェルネットが窓口となっている、選択式福利厚生プラン「ジェイアールウエスト倶楽部」への加入を強く求めてきた。

すでにJR西日本グループで60社18,000名が加入しており、加入すれば宿泊施設やレジャー施設等が格安で利用できるなど、スケールメリットを生かしたサービスを受けることができる。

会社回答では「JR西労組の問題提起を受け止め、春闘で改めて議論したい」としている。春闘での議論となるのは、加入には一定の原資(お金)が必要になること、JR西日本共済会とメニューが重複することの整理が必要であるためである。

JR西労組は「2018春闘」で引き続き、強く求めていくこととする。

3. あらゆるハラスメント行為防止のため、就業規則の改正を検討

解説

JR西労組はあらゆるハラスメント行為を撲滅させるため、パワハラをはじめ、すべてのハラスメントに対して厳しく対処することを強く求めてきた。

会社回答では「社員がいきいきと活躍する企業風土を構築するためには、いわゆる「パワーハラスメント」のような言動が職場等で行われている状況は決してあってはならない。これまでも問題意識をもって啓発活動等を行ってきたが、より良い企業風土の構築に向けた取り組みを推進すべく、具体的な方法を今後検討してまいりたい。

就業規則の見直しを検討するほか、管理者及び社員の理解を促進する手法を勉強してゆく」との見解が示されている。

4. 更衣時間について

解説

JR西労組として、これまでの労働協約改訂交渉でも、いわゆる身だしなみにかかる時間を労働時間に算入するべきであると主張し

てきた。
 そのような中、厚生労働省から2017年1月20日に「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」が示された。このガイドラインには、使用者は労働時間を適正に把握する「責務」があると明記されている。

また、労働時間の考え方については「使用者の明示的・默示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたる」と明記されており、使用者の指示により、就業を命じられた必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った場合についても労働時間に該当するとされている。

ただし、このガイドラインの更衣にかかる労働時間の考え方については、過去の判例が参考にされており、JR西日本の更衣時間については、制服の着用は就業規則に明示されているものの、更衣にあたり場所や時間の明示的指示をしておらず、場所的・時間的拘束性がないうえ、「更衣時間を労働時間とする考えはなし」とのことだが、「一方で「今後も国の動きや社会情勢について引き続き注視していく」との見解が示された。

JR西労組 業務ニュース

No. 7 2017年9月14日 西日本旅客鉄道労働組合中央本部 業務部・情宣部

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。本日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。

多様な働き方の支援につながる課題改善!

働き方改革に関する項目

- 育児による短日勤務制度の拡大【乗務員】
短日勤務の指定について、乗務員に限り「8日」を新設。(現行は2日・4日のみ)(2018年4月1日から適用)
- 保存休暇の使用目的の拡大【社員、シニア・シニアリーダー社員】
不妊治療で入院・通院する場合に、保存休暇を使用可能に。(2018年4月1日から適用)
- フレックスタイム制の適用範囲の拡大【社員、シニア・シニアリーダー社員】
健康増進センター、大阪鉄道病院(総務課、企画課)にフレックスタイム制を適用。(2018年4月1日から適用)
- 子が保育所に入れない場合の育児休暇期間拡大【契約社員】
育児(1歳まで)終了後に保育所に入所できない場合、2歳まで育児取得可能に。(現行は1歳半)(2017年10月1日から適用)
- テレワーク(在宅勤務)制度の第2次試行実施【社員、シニア・シニアリーダー社員】
本社社員が、在宅勤務に加え、支社等でのサテライト勤務や出張時にテレワークが可能に。(2017年10月以降準備出来次第)

■ES・健康に関する項目

- メンタルヘルス教育の充実【社員、契約社員、シニア・シニアリーダー社員】
メンタルヘルス不調を防止するため、セルフケア教育(eラーニング)を実施する。(2017年10月以降準備出来次第)
- リハビリ出社対象者の拡大【社員、契約社員、シニア・シニアリーダー社員】
メンタルヘルス不調以外の病気や怪我による休業者も、復帰に際してリハビリ出社が可能に。(2018年4月1日以降実施)
- 賃貸住宅補助金の給付開始時期改善【契約社員】
賃貸住宅補助金を入社4ヶ月目から支給可能に。(現行は入社2年目から)(2018年4月1日から適用、2018年7月から給付)
- 休職中社員に対する進級機会の拡大【社員】
育児休職、育児休職(小学校)、介護休職、自己都合休職、公職休職中の社員も進級試験受験対象に。(2019年4月1日に実施する進級から適用)
- 休職中社員に対する永年勤続者表彰の対象者拡大【社員】
自己都合休職、公職休職中の期間を永年勤続者表彰の対象期間として通算する。育児休職・育児休職(小学校)、介護休職、自己都合休職、公職休職中の社員も表彰の対象とする。(2018年4月1日以降の受賞から適用)

※詳細については別途発行する「業務速報」「JR西労組ニュース」を参照してください。