

解説

フレックスタイム制については、これまでワークライフバランス充実の観点から拡大を求めたところ、支社等への拡大、コアタイムの廃止、2017年4月に大阪工務所及び大阪電気工事事務所への導入、2018年4月に健康増進センター及び大阪鉄道病院(総務課・企画課)に導入させる成果を勝ち取ってきた。適用箇所の拡大については、土木技術センター、建築区、機械区、車両工場内の間接部門などに適用されるように求めたところ、土木技術センター、建築区、機械区に適用されることとなった。

4. モバイルワーク(テレワーク含む)の試行拡大

多様な働き方を尊重し、一人ひとりがいきいきと働き、最大限活躍することができる環境を整備することを目的としたテレワークの導入に向けて、2017年1月より在宅勤務、2017年10月より支社等でのサテライト勤務及び出張時利用の試行を実施してきた。

今回、これまでの試行の検証結果を踏まえ、試行実施箇所及び対象者の拡大及び施行内容の見直しを実施する。



■試行実施箇所 本社に加え、一部支社(精査中)を追加する。

■試行対象者 一般職社員に加え、管理職社員を追加する。

■端末貸出手続き 現行では、事前に在庫の確認、利用申請書の作成及び上長の承認を受けたうえで、WISE-NEETヘルプデスクで端末を受け取っていた手続きを、試行対象箇所毎に端末を配備し、端末貸出簿で管理するよう見直す。

■在宅勤務時の業務内容・成果報告 在宅勤務終了時において、業務実績を所定様式に記入し、上長に成果報告することとしていたところ、メール等の任意の方法で行うことを基本とする。

■実施期日 2018年10月以降準備出来次第開始する。



解説

2017年1月から育児や介護の制約を受けながらも働き続けることや自宅などで効率的に働きたいとする声に応える形で、試行的に本社一部の部署で導入しているが、対象者に対して2割程度の利用率に留まっている。その理由として、対象者の中には他部署や部外との調整が主な業務である箇所もあり、なかなか利用実績に繋がっていない。また、テレワーク勤務を行うには2日前までに申請し、事前に端末を借りてIT本部まで行かなければならなかったが、今回の見直しにより、手続のきの簡略化を行い、当日でも使用できるようにする。また、端末台数も増やし、各部で管理できるようにすることで利便性を高める。

最終回答の場面で、会社は「モバイルワークの推進のため、本社内の試行箇所に対してテレワーク端末を配備し効果検証していくとともに、モデル部署を指定して増配備を行い、働き方の変化について効果検証を行う。そして、例えばこの制度をどのように使えるのかを理解し易いように事例や効果を紹介するなど、本制度を伝える工夫を進めていく。」との見解を示した。

5. 人間ドック受診の支援制度

疾病の早期発見と健康意識の醸成に有効な人間ドックの受診促進を目的に、大阪鉄道病院・JR広島病院で受診する際の利便性の向上を図る。



・ 受診予約は両病院に直接電話連絡することとし、申込書は不要とする。

・ 当日、現地での精算を不要とする。

・ 自宅から両病院までの船車賃を支給する。

■対象者 人間ドックを医療機関において受診した者のうち、年度末年齢が35歳以上の社員等(社員、専門社員、シニアリーダー社員、シニア社員、契約社員(社会保険料の納付のない者を除く))、休職者を含む。(出向先基準をのぞく)

■実施日 2018年11月1日から実施する。

■解説 JR西労組は、今交渉において、社員の健康づくりに関する項目として、5項目を要求して交渉に臨んだ。会社は、健康経営として、2017年度に「中期健康経営計画」を策定し、社員の健康の維持や増進を支援することで企業の生産性や価値の向上を目指すことを目的に、これまで計画が進められてきている。

一方、人間ドックの受診率については、2016年度は、約35%、2017年度は、約38%である。「中期健康経営計画」では、2022年度までに70%にする目標値があるが、どのようになれば目標値に近づけるかを交渉において議論を行ってきた。結果として、大阪鉄道病院、JR広島病院で受診する場合に限って、船車賃の支給や現地での精算(自己負担金5000円および特定診断利用支援金上限額まで)を不要にすることで、受診率を高める一定の改善が図られた。今後も、30歳からの受診拡大など、受診率を高める要求を行っていく。

社員等が会社の業務を遂行するために必要な旅行を行った場合に、その旅行中必要とされる費用の一部、又は全部にあてられるために支払う旅費の種類の一つであり以下に区分されている。

- ・ 鉄道賃
- ・ 軌道賃：路面電車等
- ・ 自動車賃
- ・ 船賃
- ・ 特殊船車賃：自転車、ケトルカー、ロープウェイ等
- ※航空賃および自動車燃料代は対象にならない。
- (船車賃の支給条件) 船車賃の支給条件については精査中であるが、特に特急券については距離・時間に基づいて支給条件を設ける予定である。例えば、新大阪、広島間を新幹線利用した場合は支給するが、新大阪、天王寺間を特急利用した場合は支給しない、等である。また、条件を満たした場合はバス・私鉄・JR他社でも支給する。

【補足】

最終回答の場面で、会社は「本年、中期健康経営計画を策定し、人間ドックの受診率については、7割の目標を設定した。これまでも、受診の促進を各箇所で行ってきたが、今後は、簡所別の受診状況の見える化や面談での促進など、社員の更なる健康増進を念頭に受診率の目標達成に向けた取り組みの工夫をしていきたい。」との見解を示した。

【その他】

健康診断における血液検査については、25歳、30歳、35歳、39歳以上を対象として実施しており、2014年度からは35歳以降に5歳ごみで腫瘍マーカー検査を実施してきた。しかし、腫瘍マーカー検査は一般的に「がんを診断するうえでの補助的な検査」として用いられることが多く、導入当初の目的であった早期発見にはつながらないことから、2019年度から腫瘍マーカー検査については廃止とする。

6. 保存休暇の使用目的の追加

風水震災等の不可抗力の災害により家屋に損壊を受けた場合について、被災された社員の生活基盤の再建支援を目的に、保存休暇を使用できることとする。また、当該保存休暇については、一時的に居住不能が回避された場合でも使用できることとする。



■適用対象者 社員、シニア社員及びシニアリーダー社員に対して適用する。

■実施期日 2018年10月1日から適用する。

解説

保存休暇の使用目的の拡大については、昨年、不妊治療で入院・通院する場合に使用できるように拡大を図ってきたところであるが、今次交渉においては、相次ぐ、風水震災等の災害により、家屋に損壊を受けた場合(り災)を保存休暇の使用目的に追加するとともに、使用制限の年休取得条件を除外するように求めたところ、保存休暇の使用目的に追加する回答を引き出すことができた。

【補足】

☆保存休暇とは、当該年度に発給した年休の3分の1をすでに取得している場合に使用できる。☆当該保存休暇の使用については、申請時に、り災証明書が必要である。

別途質疑

1. 同一労働・同一賃金について

【解説】 2018春闘の最終回答において「同一労働・同一賃金については、法改正を見据えて別途検討したい」との見解が示され、今次交渉においても社員と有期雇用社員(シニアリーダー、シニア社員)の間で合理的な説明ができない。契約社員に対する結婚休暇や養生休暇、賞金でいうと祝日等勤務手当や深夜勤務手当について、改善を求めた。会社回答では、「国のガイドラインや最高裁判決を踏まえて、先ほど紹介があったものをはじめ、手当てや勤務等ひとつひとつに不合理なものはないか検討のうえ、必要なものについては見直しを行う考えである。現時点、社員がより納得感を持って働けるように、働きがい向上等の観点も踏まえて、社内検討中であり、詳細が固まれば提案する。」との見解が示された。

2. 災害復旧を目的に転勤等した場合のエリア手当の取扱いについて

【解説】 「平成30年7月豪雨」により、JR西日本の設備も甚大な被害を受けた。そのため、復旧工事を目的とした「大阪工務事務所 三原復旧工所」が設置され、京阪神地区から広島県地区へ社員が異動となっている。異動された社員は災害復旧に向けて強い使命感をもっているが、エリア手当が10%から3%となり減取となる。そこで、今次交渉において災害復旧を目的とした転勤等については、社員のモチベーションを下げないために賃金保障をするべきであること、今後発生するであろう災害も想定した改善を強く求めた。

会社回答では、「エリア手当は、在勤している箇所の物価差等を考慮して適切に設定しているものであり、本取扱いは適切なものと認識している。一方で、今回のような甚大な災害の復旧のため、緊急的・臨時的な人事異動により復旧に携わっている社員が、このことも認識しており、これらの社員のモチベーションに配慮したフォローを検討する。また、災害復旧のような緊急事態の各種対処については、発生の都度検討・対処するのではなく、復旧に携わる社員が安心して意欲をもって働くことができる環境を整備する必要があるとの課題認識を持っており、対応を検討していく考えである」との見解が示された。