

● 別途質疑

1. 女性社員が安心して働き続ける環境作りについて

解説

2016年に施行された女性活躍推進法にもとづき、新規採用者の25%、プロ採運輸の4割を女性とする目標を掲げる中、出産や育児を経て、働き続けることのできる環境、諸労働条件について、様々な議論を重ね、要望の強かった短時間勤務制度の拡充を図ることの出来たことについては、大きな成果であった。

一方で、これまでの協約改訂交渉をへて、さまざまな労働条件や福利厚生の実が図られてきたが、「すべて有効に活用されているか。あるいは、ルールが、複雑であるが故に活用しきれない制度はないのか。」について今一度振り返り、初期の目的である働きがい向上、ワーク・ライフ・バランス向上に繋げなければならぬ。

女性が働く環境については、残された課題も多く、育児に関わる休職・休暇制度のみならず、女性設備の拡充やNS研修など長期入寮を必要とする研修のあり方を含めた骨太の議論を早期に行う必要性について会社側に提案した。

最終交渉において、会社回答として、「各種制度については、これまで様々な議論を経て積み上げてきたものであるが、それらの実績や効果等を数値の変化なども含めて把握し検証することとともに、いわゆる骨太の議論が必要と考える。時間もかかると思うが、将来に亘り社員がいきいきと活躍できる会社となるよう、未来志向の議論を進めていくことについて、ご協力をお願いする。」との見解を示した。

2. フレックスタイム勤務制度適用社員が団体交渉に出席する場合の取り扱いについて

解説

労使間ルールについて、交渉でも議論を重ねてきたが、フレックスタイム勤務制度の社員が団体交渉に出席する際の取扱いについては、今回、現業機関においては移動時間等を考慮し、1回目の団体交渉からフレックスタイム制を適用除外として取り扱うことができるようになり、前進を図ることができた。

ただし、間接部門については現行通りの取り扱いであり、最終場面においては、新幹線鉄道事業本部や近畿統括本部においては、間接とはいえず多くの移動時間が発生しており現業機関と変わらない。今後検討していく課題として認識されるべきと訴えた。

また、間接部門については現行通りの取り扱いであり、最終場面においては、新幹線鉄道事業本部や近畿統括本部においては、間接とはいえず多くの移動時間が発生しており現業機関と変わらない。今後検討していく課題として認識されるべきと訴えた。

3. 企業内保育所の拡大に向けた検討について

解説

企業内保育所の拡大について、全ての地本・総支部からの要求を受け、今交渉において精力的に議論を重ねてきた。特に西明石や天王寺では具体的に企業型保育所を望む声が多く挙がっており、待機児童も多く、兄弟姉妹で別々の保育園となったり、保育園に入所できないため育児休業からの復帰を断念した社員もいる等、具体的な事例も含めて切実な声として訴えてきた。

会社回答として「認識している。病院では企業内保育所が採用競争力の面からも有効なことは分かっているが、果たして混雑した電車で子供を連れて保育所に子供を預けてから出勤するのか、まだニーズを把握しきれていない。また西明石については明石市に待機児童が多いことも認識している。

現行、かものはし保育園(吹田)は順調に運営している所である。今後も企業内保育所については導入を検討していくが、残念ながら現時点、具体的な話が出来る進捗はなく、場所等について具体的な検討が進んだ際には、別途お知らせする。」との見解を示した。

4. ワーク・ライフ・バランスサポートブックについて

解説

これまで様々な制度等を勝ち取ってきたが、制度内容の分かりにくさや、申請方法における煩雑等の声を受け、誰もが理解し利用しやすい環境の整備を求めた。

介護のほか、生活支援や健康増進について、ワーク・ライフ・バランスサポートブックに取り扱いを整理しているが、事例紹介の掲載など、制度を使うとする社員がその使い方を想像し易いような見直しを計画的に進めていく考えである。その他、タイムリーな更新や容易な閲覧を目的にWEB化を検討することとし、可能であれば例えば制度適用の申し込みを社員がWEBから行うことができるなど、利便性向上に資する見直しを勉強していきたいと考えている。」との見解を示した。

介護のほか、生活支援や健康増進について、ワーク・ライフ・バランスサポートブックに取り扱いを整理しているが、事例紹介の掲載など、制度を使うとする社員がその使い方を想像し易いような見直しを計画的に進めていく考えである。その他、タイムリーな更新や容易な閲覧を目的にWEB化を検討することとし、可能であれば例えば制度適用の申し込みを社員がWEBから行うことができるなど、利便性向上に資する見直しを勉強していきたいと考えている。」との見解を示した。

5. 健康増進センター看護部門強化及び抗体検査(ワクチン)の接種の検討について

解説

健康増進センターの体制強化及び抗体検査については、長年の要求であり、今交渉においても精力的に議論を重ねてきた。

最終交渉において、会社回答として「これまでの健康増進部門の看護部門の体制強化についての議論を踏まえ、引き続き検討を進めていく考えである。

採血業務従事者のワクチン接種についても、現地の声を踏まえて、感染防止の観点から勉強を進めていきたい。」との見解を示した。

6. 出向者社員の面談完全実施及びフォロ体制について

解説

出向退職者の組合員から情報提供やフォロ体制が構築されていない、進級や昇職等も含めて不安を感じている等の声を受け、今交渉において出向退職者のフォロ体制等について精力的に議論を重ねるとともに、金沢支社における第三セクターへの出向についても多くの課題を抱えており会社に強く訴えてきた。

最終交渉において、会社回答として「出向社員に対しては、貴側との議事録確認にもあるように、出向していない者と同様に個人面談を箇所長若しくは会社の委任を受けた出向管理職社員等により適切に行ってきたものと考えているが、今後とも、貴側の指摘も受け止めつつ、

会社の情報のタイムリーな連絡や情報提供に努めるなど、フォロの充実に取り組み考えである。また第三セクターに関しても、課題があることは認識しており、例えば、金沢エリアの第三セクターでは、金沢支社と連携しながら様々なフォロを行っているところである。」との見解を示した。

7. 職務乗車証の配付条件の見直しについて

解説

職務乗車証については、長年議論をしてきたが改善には至っていない、今交渉においては

C5からではなく、3年目からの要求とした。入社年次の浅い社員こそ、JR西日本管内の様々な線区に乗り、視野や見聞を広める必要があると強く訴えた。

最終交渉において、会社回答として「これまで繰り返し議論してきたが、職務乗車証については、業務上必要がある社員に貸与しているものである。現時点、見直すことは考えていないが、「今後見直さないのか」という点については、入社後数年の間において職務乗車証を使用する業務上の必要性がどの程度あるのかを見極めながら、検討していくものと考えており、見直しを行う場合は別途お知らせする。」との見解を示した。

MEMO