



申12号「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する申し入れを行う!

鉄道事業の根幹である安全を第一として安定輸送を確保するためには、安心して働くことのできる労働環境が必要です。

社員とエルダー社員、グリーンスタッフ、テナポラリースタッフの手当や育児・介護に関わる制度の見直しを行うことは、全体の労働条件の向上に繋がります。一方で、高度プロフェッショナル制度については、適用される職種や業務、具体的な指定の手順などが不明確です。また、パワーハラスメント防止規定や退職手当の支給に関わる制度改革の運用場面における公正さ公平性の確保も必要です。現業機関におけるフレックスタイム制の導入は、拡大を希望する声もあり、働きがいの創出への第一歩と考えますが、長時間労働の縮減にどのように功を奏するのかは不透明です。

これまでにない早さで変化する社会情勢と労働法制に対応し、働きがいをさらに向上していく制度としていくために、下記の28項目を申し入れました!

1. この時期に制度見直しを行う目的を明らかにすること。
2. 養育手当の支給基準を見直す根拠を明らかにすること
3. 養育休暇の適用を小学校3年生までと4年生以上とで分ける理由を明らかにすること。
4. 高度プロフェッショナル制度の対象となる職種について明らかにすること。
5. 高度プロフェッショナル制度の対象となる職種における、労働条件（労働時間、賃金、手当、執務場所、福利厚生制度の適用等）について明らかにすること。
6. 高度プロフェッショナル制度を導入する場合の具体的なプロセスを明らかにすること。
7. パワーハラスメント防止規定について、以下の点を明らかにすること。
 - ①執務場所等の「等」に含まれる範囲について
 - ②「業務上必要かつ相当な範囲」の基準について
 - ③「優越的な関係」の基準について
8. 社員へのパワーハラスメント防止教育の方針について明らかにすること。
9. コンプライアンス相談窓口を設置以降の活用件数、改善に至った事例を明らかにすること。
10. 退職手当の支給の変更について、「懲戒解雇又は諭旨解雇の処分に相当する」と判断する基準を明らかにすること。
11. 懲戒解雇、諭旨解雇に相当するという判断を行う機関について明らかにすること。
12. 相当する判断について、妥当性を確保する方策（決定過程、事後検証）について明らかにすること。
13. 退職金を返納する場合に該当する行為について明らかにすること。
14. エルダーの保存休暇を通算する目的を明らかにすること。
15. 本体同様に保存休暇制度がある出向先について明らかにすること。
16. 出向先会社において、保存休暇制度を導入する予定について明らかにすること。
17. グリーンスタッフの年休取得実績を明らかにすること。
18. グリーンスタッフの年休日数に変更に関して、保存休暇がどの程度発生し、また使用できる見込みなのか明らかにすること。
19. グリーンスタッフの休暇制度見直しに伴い、経過措置を設けるのか明らかにすること。
20. テンポラリースタッフの待遇改善を行うメリットについて明らかにすること。
21. テンポラリースタッフの雇用期間を5年以上に拡大する予定があるのか明らかにすること。
22. テンポラリースタッフの行う業務を拡大する計画があるのか明らかにすること。
23. テンポラリースタッフの従事する職種を拡大する予定があるのか明らかにすること。
24. 現業機関におけるフレックスタイム制を導入する職種を、建設工事部門の工事区とした理由を明らかにすること。
25. 夜間のフレキシブルタイムの有効性が確保される根拠を明らかにすること。
26. 現場直行、直帰の取り扱いを適用させるのか明らかにすること。
27. 夜間作業が計画される日と、それ以外の日でフレキシブルタイムが変化する根拠を明らかにすること。
28. 勤務確定後に、夜間作業を行う場合の勤務の取り扱いを明らかにすること。

疑問点を明らかにするために交渉を行っていきます!