



国労西日本

国労西日本本部
NO.156

発行責任者 田中 守
編集責任者 羽柴 二郎

2008年労働協約到達点及び会社回答解説

勤務制度の改正等について

1. 育児休職期間の変更について

(1) 実施内容

育児休職の休職期間を「子が満3歳に達する日まで」に変更する。

改正点

満2歳から3歳に達する日まで改正する。

(2) 実施時期

平成20年10月1日以降、新たに開始となる休職から適用する。

(3) 適用対象者

社員（シニア・契約社員は除く）

(4) 国労要求

「仕事と家庭の両立支援」を促進する上で、策定プランを作成し、育児・介護休職制度を充実すること。

(5) 細部についての取り扱い

すでに平成20年10月1日以前に休職中のものは変更が不可である。

平成20年10月1日以降新たに開始となる育児休職について、申し出を終わっている場合であれば、休職期間を「満3歳」までに変更し、再度休職の申し出を行うことは可能である。

2. 有給休暇の新設について

(1) 実施内容

裁判員制度の職務に従事する場合又は、その候補者として裁判所に出頭する場合に有給休暇を付与する。

改正点

平成21年5月21日から「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」が施行されることから新たな有給休暇の新設である。

(2) 実施時期

平成21年5月21日から適用する。

(3) 適用対象者

社員・シニア社員・契約社員

(4) 国労要求

「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」が成立し、2009年5月21日から裁判員制度が実施されるが、裁判員制度に参加する日又は時間については労働時間として取り扱うこと。

(5) 細部についての取り扱い（現時点である）

請求手続き

休暇等願いに所定の事由を記入し、裁判所から送付される「呼出状」を添えて請求する。

なお、裁判所に出頭する日程については、6週間前までに「呼出状」により通知される予定であることから、社員が「呼出状」を受け取った場合は、勤務指定の前までに速やかに裁判員休暇を請求することとなる。

裁判所へ出頭した証明書を後に提出する。

勤務の取扱等

勤務指定後に、休日等が指定された日に対して裁判員休暇の請求があった場合には、当該期間内に指定された休日等と裁判員休暇を同時に享受したものと取り扱うため、裁判員休暇を付与しない。

選任手続当日の午後に裁判員の職務に就かない場合でも、原則としてその日は「日の休暇」として取り扱う。

選任手続により裁判員に選任されなかった場合、翌日以降の休暇を取り消し、改めて勤務を指定することとなる。

出向者の取扱い

出向休職中に裁判員候補者として呼び出されることとなった場合は、出向先会社の規定等により取扱うこととなる。

裁判所から受け取る日当の返納は必要としな

安全を守る
職場風土へ
変える先頭に

労働協約 到達点と 回答解説

3. 休暇名称の変更について

(1) 実施内容

「生理休暇」を「養生休暇」に名称変更する。

改正点

当該休暇を請求する際の社員と管理者の「ミニユニケーション」に配慮して変更したものである。

(2) 実施時期

平成20年10月1日から変更する。

(3) 適用対象者

社員・シニア社員・契約社員

4. フレックスタイム制の導入箇所の拡大

(1) 実施内容

新幹線管理本部の間接部門及び各支社の間接部門にフレックスタイム制を導入する。

(2) 実施時期

平成20年10月1日から変更する。

(3) 今回新たに拡大する範囲適用対象者

新幹線管理本部の課・室、新幹線管理本部福岡支社の課・室、各支社の課・室

鉄道病院の非現業及び鉄道部の非現業は対象とならない。社員・シニア社員・契約社員

具体的には、各地方において説明することとなる。

その他

1. 勤続一五年社員への激励について

(1) 勤続15年という節目を迎える社員に対して、中堅社員としてのより一層の活躍を期待するとともに、社内における業務経験だけでなく、地域・社会の一員としての貢献を通してより一層幅広い視野を醸成することを期待し、実施する。

(2) 対象者

平成5年4月1日以降に社員として採用され

た者のうち、勤続15年に達し、引き続き在職する社員、なお、年度途中で採用された者の勤続期間の計算にあたっては、当該年度の4月1日付で採用されたものとして取り扱う。

(3) 実施内容

「社長メッセージ」及び「旅行券」の贈呈。勤続15年に達したとき、その翌月に「社長メッセージ」及び「旅行券」（「日本旅行ギフト旅行券」2万円相当）を贈呈する。

「勤続15年チャレンジデー」の付与内容

勤続15年に達したとき、その翌日（4月1日）付で「勤続15年チャレンジデー」として有給休暇1日を付与する。ただし、当該4月1日現在において休職中の者については、当該年度内に復職した場合に限り、復職日に付与する。

使用条件

地球環境保護・環境保全活動をはじめとする、会社が認めた社会貢献活動に従事する場合に使用できる。

使用期限

付与日から1年間とする。

(4) 実施期日等

平成21年4月1日から実施する。ただし、平成5年度に社員として採用された者（平成20年11月1日現在、社員として在職している者に限る。）については、平成20年11月1日以降準備出来次第、「社長メッセージ」及び「旅行券」を贈呈するとともに、「勤続15年チャレンジデー」を付与する。

(5) 細部についての取り扱い

勤続年数の算定においては、契約社員の期間は無効とする。

年度末退職者ならびに退職や解雇が予定されている者又はその恐れがある者は、対象としない。

旅行券の贈呈

使途については、特に定めがない。課税処理等

所得税並びに住民税の課税対象となる。

標準報酬には反映されないため、旅行券の贈呈に伴う社会保険料の変動はない。

勤続15年チャレンジデー

出向者の取扱い

勤務の取扱は出向先の規程によるため、出向

期間中は付与はできない。

付与条件

付与条件については、「実施主体」と活動内容からその範囲を設定する。

付与条件を満たす「活動内容」は、環境問題への対応の重要性がますます高まるなか、会社からのメッセージとして環境ボランティア等への参加を呼びかけていく一助とすることから、地球環境保護・環境保全活動を中心とした社会貢献活動とする。

地球環境保護・環境保全活動とは、例として「植林活動」「リサイクルに関する活動」「環境教育の実施（教える側）」「海岸・山林・河川等の清掃」等が考えられる。

活動時間の長短は問わない。

適用除外

現行のボランティア休暇における適用除外項目、会社が適当でないと認める活動。

請求手続き等

ボランティア休暇と同様に、活動日時が決定次第速やかに休暇等願いにより休暇請求する。

休暇の取得が業務に支障を与える場合は、請求どおり付与できない場合がある。

使用期限等

平成5年度採用者には、平成20年11月1日以降準備出来次第付与し、使用期限は付与した日から1年間とする。

出向者等については、復職してから1年間である。

2. 特別労働災害見舞金の見直しについて

見直しについて

(1) 実施内容

特別労働災害見舞金に「休業1日以上3日未満」の区分を新設し、支給額を1万円とする。

(支給条件)

社員等が旅客等第三者からの加害による労働災害（行政官庁が業務上の災害と認定した場合）で1日以上休業した場合

(支給額)

1日以上3日まで1万円

(2) 実施期日

平成20年10月1日以降、新たに発生した労働災害から適用する。

(3) 国労要求

社員が第三者により加害を受けた場合、第三者加害休暇（有給）を新設すること。

(4) 細部の取扱

特別労働災害見舞金制度は、H13年10月に新設（国労要求等で新設）

労働災害であるか否かの判定は、行政官庁が認定したところによる。

ただし、行政官庁による認定の確認がとれない場合に限り、会社がその判定を行うものとする。（業務災害補償等規程第1条2項を準用）

3. 医学適正に関する再検査・精密検査受診時の検査費用の助成について

受診時の検査費用の助成について

(1) 実施内容

医学適正に関する検査項目を判定する場合、以下のとおり検査費用の助成を行うこととする。（助成内容）

医学適性に関する検査項目について、管理医の指示による再検査・精密検査を大阪及び広島鉄道病院以外の医療機関で受診する場合、その費用を会社負担とする。

(2) 実施期日

平成20年10月1日以降、準備出来次第実施する。

(3) 対象となる者

金沢・岡山・米子の各鉄道検診センターで医学適性検査を受けた者、管理医より再検査・精密検査の指示を受けた者が対象である。ただし、東京地区において医学適性を受検し、鉄道病院保健管理部の管理医が再検査・精密検査の指示を行った者にもこの取扱を準用する。

大阪・広島鉄道病院保健管理部で医学適性検査を受検し、再検査・精密検査の指示を受けた者は従来どおり鉄道病院において再検査・精密検査の指示を受検する。

(4) 対象となった場合

管理医は、対象者本人及び箇所長に対し、医学適性検査項目に関する再検査・精密検査の指示書面を送付する。同指示書面に基つき、対象者は医療機関を受診し、管理医宛の返書を受領する。（領収書も含む）

対象者は、同返書を管理医に提出するとともに、箇所長へ領収書、医学適性再検査・精密検査費用支給申請書」を提出する。

(5) 対象者
社員・シニア社員

4. 検修用及び技術用盛夏シャツの貸与と基準の見直しについて

貸与と基準の見直しについて

(1) 実施内容

検修用及び技術用の盛夏シャツの初回貸与枚数を長袖3枚、半袖3枚とする。

改正点 長袖2枚から3枚に改正。

(2) 実施期日

平成21年4月以降の初回貸与から実施する。

(3) 適用対象者

社員・シニア社員・契約社員

(4) 国労要求

制服について、貸与数及び生地等について見直しを図ること。貸与数については、各系統の実態を踏まえて見直しを図ること。

5. リハビリ出社にかかわる交通費の補助

交通費の補助

(1) 実施内容

会社が認めるリハビリ出社において、会社の業務機関に出社する場合で、公共交通機関、原動機付自転車、自動二輪車及び自動車の利用に伴う費用が生じた場合は、その一部又は全部を会社が補助する。

(2) 実施期日

平成20年4月1日以降に開始となるリハビリ出社から適用する。

(3) 適用対象者

社員

(4) 細部の取扱

対象となる出社はJR西日本の事業場に限定する。
原則、通常の通勤経路・通勤手段を対象とする。

公共交通機関を利用した場合

普通運賃×当該交通機関利用回数（休職により職務乗車証返還中はJR西日本線分も支払い対象）

自動車等 自動車燃料代の支払い方を準用する（通勤手当を上限に補助・駐車料金は対象外）

6. シニア社員及び契約社員に対するレクリエーション活動への助成について

(1) 実施内容
会社主催レクリエーションにおける交通費、宿泊費等を助成する。また、連盟主催レクリエーションにおける傷害保険料、交通費、宿泊費等を助成する。

会社主催の職場レクリエーションにおいて、年間一人あたり500円を限度として助成する。

(2) 実施期日

平成21年4月1日から実施する。

(3) 適用対象者

シニア社員・契約社員・専門社員

(4) 改正点

交通費・宿泊費等及び職場レク助成金は社員のみ助成であったが、社員と同様の適用範囲とする。

「等」は、障害保険料・会場使用料・分担金参加費・賞品代・審判謝礼・用具等・ユニホーム・役員等飲食費・部外加盟金である。

7. シニア社員に対する職務乗車証の交付について

職務乗車証の交付について

(1) 実施内容

シニア社員に対して、職務乗車証（地域線）を交付する。

(2) 実施期日

平成21年4月1日から実施する。

(3) 適用対象者

シニア社員

(4) 国労要求

職務乗車証・購入券は再雇用前と同様の取り扱いを行うこと。

口頭説明

社員一人ひとりの実務能力の維持・向上を図る観点から、向上心を持った社員の育成を行う取り組みの一助として、実務認定試験等合格者に対して、進級試験の試験科目を一部免除とする取り扱いを検討する。

現行のボランティア休暇の適用範囲に「地球環境保護や環境保全のための活動」を加える事とし、平成20年10月1日から適用する。なお、付与日数等については現行のボランティア休暇の通りとする。