



「法令改正に伴う就業規則等の改正について」に関する説明申し入れ団体交渉を行う！①

〈主な会社回答〉

第1項 今回の改正によって働き方がどのように変化するか明らかにすること。

- ・介護休暇や看護休暇が全ての勤務種別で時間単位で取得可能になるため、全ての社員が柔軟に休暇が取れる安心感と、これまでの取得者がさらに柔軟な働き方ができ、育児・介護のバランスが取れる。
- ・法改正をきっかけとしている。法の視点からも、業種によって休暇が取れる取れないとはならない。社員の達成感、充足感が得られるための改正だ。
- ・看護・介護休暇の取得は全社で月で10件程度、養育休暇の取得は少し多い。
- ・鉄道事業の特性から勤務の途中に取得可能とするのは難しい。
- ・変形勤務(10形)では10時間勤務なので、最大9時間は取れる。
- ・フレックスタイム制(コアタイムなし)の場合は無給休暇時間は月の労働時間を含む。
- ・フレックスタイム制(コアタイムあり)の場合はコアタイム、フレキシブルタイムの関係なく休んだ時間が無給となる。無給休暇時間は月の労働時間を含む。
- ・休憩時間は、無給休暇の時間には含まない。更衣時間の考え方は変わらない。
- ・乗務員の出勤予備、出張、研修の勤務でも取得可能である。想定はしばらくが長期研修参加者についても規定上は取得は可能になる。
- ・今年4月に制度を変更し、看護休暇については小学校6年生まで延長した。今回は法改正に伴った改正で取得日数の変更はしない。

第2項 看護休暇、介護休暇についてのみ対応する事とした理由を明らかにすること。

- ・育児・介護休業法施行規則等の改正に対応し、育児や介護を行う社員が介護休暇や看護休暇を柔軟に取得することが出来るよう、就業規則等の改正を実施するものである。
- ・あくまでも法令改正に伴っての就業規則等の改正である。
- ・養育・看護・介護休暇の見直しを4月に実施し、養育休暇は小学6年生までに改正したことで自由度は向上している。
- ・年休の時間単位の取得は他企業にあることは認識しているが、鉄道業の勤務の特殊性、鉄道としての働くスタイルからは拡大は難しいと考える。

第3項 時間単位の休暇を取得する手順を明らかにすること。

- ・社員が休暇の請求をする場合、事前に届け出て、会社の承認を得ることが基本となる。
- ・申請する流れと書類は今までと変わらない。
- ・時間単位で取得できることになるが、計画的に申請することが基本である。
- ・申請すれば取得できることが基本である。