



幹本
申7号

「新幹線総合車両センターにおける

休業指示に関する申し入れ」の団体交渉を行う！②

4. 非稼働日における教育や訓練等の考え方を明らかにすること。

- (組合) 非稼働日に教育・訓練を行う目的を明らかにすること。
- (会社) 普段出来ない教育・訓練をまとめて出来る機会であり、意欲ある社員のモチベーション向上、知識・技能も向上する機会だと考える。
- (組合) このような期間でなければ教育出来ない現実がある。社員数が減少する中で、定期的に教育・訓練できる体制を整えて頂きたい。
- (会社) 動画などを活用しながら、特に安全に関するものは継続して実施していきたい。
- (組合) 講師の方の意見を聞きながら、過度な負担にならないカリキュラムを組んでいただきたい。
- (会社) 前回の反省として認識している。講師の負担にならないように取組んでいきたい。



5. 各種手当及び昇給、昇進、年次有給休暇付与等に関して休業した日を欠勤として取り扱わないこと。

前回と同様、欠勤として取り扱わないため影響がないことを確認！

6. 休業期間中においても異常時等に対応できる体制を確保すること。

- (組合) 指定した休業を解除する場合はどのような事態を想定しているのか。
- (会社) 大雨などの大規模な輸送災害を想定している。基本的には出勤している社員で対応していく。
- (組合) 業務に必要な要員を確保することを前提に、休業解除を行う場合は十分にコミュニケーションをとった上で実施すること。
- (会社) しっかりとコミュニケーションをとっていく。

7. 休業指示にあたっては丁寧な社員説明を行うとともに、公正・公平に取扱い、不利益等を発生させないこと。

- (組合) 周知がタブレット配信で終わっている。社員の不安を解消とする観点を持って、社員周知・説明を丁寧に行っていただきたい。
- (会社) 丁寧に説明を行い、共有しながら進めていく。
- (組合) 休業の指定を行う場合、1人の社員に偏ることなく公正・公平に取扱いを行っていただきたい。また、今回の休業によって、社員の不利益を発生させないこと。
- (会社) 科ごとに割り振られるウェイトのバラつきはあるが、不公平感が出ないように取り扱う。賃金や期間率算定など、社員に対して不利益にならない。

休業は公正・公平に取り扱うこと、社員に不利益がないことを確認！

休業の指示に対し危機感を持ち、
全職場から議論を創り出そう！