



## 申14号 「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」 に関する申し入れ 3/19 団体交渉を行う！ ③

8. 短時間勤務を利用する組合員・社員の勤務箇所と勤務については、生活設計や家庭状況等に配慮すること。また、勤務を変更する場合においては、本人に必ず合意を得ること。 ●組合 ■会社

- 仕事の環境が変化すると、仕事と育児・介護の両立や制度の利活用が難しくなる。異動や担務変更は、組合員・社員の生活設計に大きく影響を与えるため、本人希望や家庭環境を考慮するべきだ。
- 会社都合のみで勤務変更を行うべきではない。事前に本人とのコミュニケーションをとり本人の合意を得るべきだ。

- 本人希望・家庭環境・通勤状況は、社員の働き方に影響を与えるものなので、最大限配慮するものである。しかし、希望を全て聞いていると職場運営も難しくなる。社員個々のケースがあり、転勤した方が良い場合もある。不安な気持ちも理解できるが、ケースバイケースで対応していく。
- 短時間勤務取得者は、希望日に短時間を取得してもらうため、申請した日に付与することになるため変更しない。ただ、災害や異常時などやむを得ない事情で勤務変更する際は、社員とコミュニケーションをとりながら対応していく。

★組合員・社員個々の状況は異なるが、生活設計や家庭状況、通勤状況等を把握して配慮していく。

★短時間勤務は申請した日に付与・取得することが基本である。

★やむを得ず勤務を変更する際には、組合員・社員と丁寧なコミュニケーションをとっていく。

**確認!**

9. 保存休暇の取得要件を撤廃するべきとの労使議論を経て実現しているところであるが、取得要件の撤廃に伴い、保存休暇の累積を各年度5日とするとともに、累積日数の限度を35日とすること。

★JR東労組が要求し続けた「保存休暇の取得要件撤廃」が実現したことを確認!

- 要員不足で年休の取得ができないケースがある。工務職場のように昨年4月から第1種特別休日制となり、特休日が増えたことで、年休を流す日数が増えた職場もある。年休を取得できる環境を整えるべきだ。
- 年休取得できない組合員・社員がいるため、保存休暇の累積日数を見直すべきだ。

- 今回の見直しで、柔軟になり、働きがいの向上に資するものである。様々なニーズがあるのは承知している。柔軟な働き方という点では、フレキシブル時間など整備した。年休取得率は平均で18.1日である。現在、過渡期な部分もあるので、年休が取得できないようなこともあるが、業務の仕方も変更しながら年休取得を促す。

- 社員の声は重要であるが、現行の年休取得率を考えると、現行制度で妥当だと考えている。

★各職場において、年休を取得できる環境をつくっていくこと。 **確認!**

10. 本施策実施に伴い、各種制度を利活用する組合員・社員が増加することが見込まれるため、新たな作業ダイヤ等を準備し利活用しやすい環境を整えること。

- 制度を利用する組合員・社員から「職場でどのような働き方になるのか分からない」との声がある。しっかり説明し、必要な作業ダイヤ等を整備するべきだ。
- 制度を利活用できる環境と勤務整理が煩雑にならないようにすること。

- 短時間用の行路や作業ダイヤがあれば活用する。ない場合は、本来の作業ダイヤの一部分の業務に就くなどしていく。箇所毎に必要なに応じて、作業ダイヤ等を整備する。

- 制度を充実させると勤務整理が煩雑になる。規則の本質を理解しながら、システム化しつつ簡素化していきたい。

★働き方や作業ダイヤなど、利用する組合員・社員が分かるように丁寧に説明していく。 **確認!**

全17項目中10項目まで終了しました。

実施日の4月1日直前にした交渉であるため、時間軸やスケジュール感について会社に指摘しました。組合員が不利益を被らない制度改正とするため、引き続き労使議論を行っていきます!