



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」に関する解明申し入れ団体交渉を行う!④

第21項 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。

- ・5年以上雇用契約を継続したり、無期雇用への転換を行う考えは現時点ではない。

第22項 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。

- ・正社員とは位置付けが違う。現時点で具体的に従事する業務内容を拡大する考えはない。

第23項 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。

- ・現時点で具体的に職種を拡大する考えはない。

第24項 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。

- ・今回は工事区が対象だが、他の箇所にも拡大する時にはこれがベースの考えになる。
- ・生活と業務の調和、計画的な業務運営などによって、働きがいの向上や、結果として労働時間の縮減などに寄与すると期待している。
- ・個人の労働時間管理、管理者のスケジュールや個人の能力把握も重要になる。

第25項 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。

- ・夜間作業の間合いによって柔軟に対応出来る可能性が広がる。
- ・線区や箇所で作業間合いに違いがあり、今後課題が出ることもあり得る。

第26項 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。

- ・勤務箇所を離れて勤務する場合の扱いは、就業規則通りの取り扱いとなる。
- ・フレックスタイム制においては、いわゆる通勤超勤の扱いはない。
- ・現地での出退勤の取り扱いはすることもあり得る。

第27項 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。

- ・疲労度を考えて、体を休める時間をとるために、日勤のフレキシブルタイムと夜勤のフレキシブルタイムとが連続しないようにした。

第28項 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。

- ・夜勤の取り消しや追加に伴い、コアタイム及びフレキシブルタイムの変更を行う場合は、本人の同意を得て行う。会社が勝手に変更を行うとはならない。
- ・変形労働時間制ではないので、一旦指定した勤務の取り扱いとは別になる。

仕事と育児・介護の両立や働きがいが向上する制度と
職場環境を、仲間との議論を基礎に創りだそう!