



申18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申し入れを行う！」

「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ついて」は、申12号で解明交渉を行い、その議論経過を基に職場で議論を重ねてきました。

休暇制度の拡大や現業機関におけるフレックスタイム制の拡大は、歓迎する声がある一方で、要員が厳しい職場現実では、制度を活用することも容易ではないという切実な声も寄せられています。さらに、ハラスメント防止規定や退職手当の支給制限などでは、基準が不明確で公平・公正な判断が行われるのか疑問の声も上げられています。また、現業機関のフレックスタイム制も、育児・介護をしている組合員や事務職から拡大を要望する声も寄せられています。加えて、高度プロフェッショナル制度導入に向けては、手続きや労働条件の細部が未定のままであり、導入に向けては多くの労使議論が必要と言わざるをえません。

本日、集約された職場からの声に基づき、以下の16項目を申し入れました！

1. 制度の見直しに当たっては、職場の意見に基づき、全ての社員の労働条件と働きがいの向上に資するものとする。
2. 感染症法において、医師から就業制限が発せられる感染症に罹患した場合は、有給の休暇とすること。
3. 年次有給休暇について、取得事由の制限のない時間単位の取得を可能にすること。
4. 養育休暇および看護休暇の対象となる範囲に「孫」を加えること。
5. 育児・介護勤務勤務A、Bの適用範囲を、小学校6年生までとすること。
6. 高度プロフェッショナル制度を適用する事業場を選定する際は、事前の労使議論を行うこと。
7. ハラスメントに該当する行為については、類型を明示して、発生の未然防止に努めること。
8. 管理者に対して、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深める教育を行うこと。
9. 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」については、安全衛生委員会等にて労働者の意見を取り入れ、風通しの良い職場を構築すること。また、50人未満の事業所においても同様とすること。
10. 退職手当の返納、減額、支給の留保を行う際の基準を明確に定め、全社員に周知すること。
11. 養育のために保存休暇を取得する場合の要件について、小学校6年生までとし、対象となる範囲に「孫」を加えること。
12. グループ会社、パートナー会社においても、保存休暇の取得が可能となるように、継続的に働きかけること。
13. テンポラリースタッフの業務範囲は、現行の枠組みを維持すること。
14. フレックスタイム制を適用して勤務した場合における深夜早朝勤務手当については、実際の労働実績に基づいて支給すること。
15. フレックスタイム制を適用する職場においては、時間外労働や年休を取得した際の労働時間の考え方等の勉強会を定例的に開催すること。
16. 現業機関におけるフレックスタイム制の拡大については、今回の導入によって、フレックスタイム制導入の目的が達成されることを検証し、労使議論を行ったうえで実施すること。

安全で安心して働ける働きがいの持てる風通しの良い
職場づくりに資する制度となるように団体交渉を行ってまいります！