



申7号

「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！②

第4項 乗務員職場や交代制勤務など、作業ダイヤが指定されている職場において、 時間単位の取得をする場合の、代務者手配等の具体的な取扱いを明らかにすること。

- ・事象が個別に異なることから、個別に判断することとなる。
- ・代務者の手配や行路の分割等については管理者が操配することになるが、区所の状況に応じて対応する。
- ・急遽の取得は様々なケースがあるが、不慮のことがあっての申し出であり、真摯に対応していく。

第5項 時間単位の休暇の取得について、申請した時間を当日の事情によって変更する事が可能か明らかにすること。

- ・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。なお、事象が個別に異なることから、個別に判断することとなる。
- ・計画的に時間単位で取得する制度であり、申請が柔軟にできるということ。
- ・万が一の事態に対しては、管理者に速やかに連絡・相談をして判断を仰いで欲しい。

第6項 看護休暇、介護休暇を取得しやすい環境をどのように構築するのか明らかにすること。

- ・本制度改正の内容を社員に周知していくとともに、会社の持続的な発展と社員・家族の幸福実現の基礎となる業務改革、働き方改革、職場改革をさらに進めていく。
- ・代務者は従来通り確保していく。業務改革・働き方改革・職場改革のためには社員の周知が大切。
- ・休暇を取りやすくするには、仕事の中身を見直し生産性を向上させ、業務改革を行い、業務全体の再構築が必要と考える。

第7項 制度の変更内容について、周知と教育をどのように行うのか明らかにすること。

- ・必要な周知等については実施していく考えである。
- ・Joi-Tabに「仕事と育児・介護の両立支援ガイドブック」を配信している。「JRひがし」もある。
- ・事務取扱者、管理者への教育に特化するのではなく、社員全員に関わることであるため社員周知をしっかりと行う。
- ・J I N J R E勤務システムの改修は特に行わない。今施策によってシステム改修のために使用停止することはない。時間の管理がシステムだけでは難しくなるため、帳票で管理することになる。

〈組合の主張〉

乗務員勤務も含めて、鉄道事業の特性の課題認識を踏まえた上で柔軟性をどう働きやすさに繋げるのが課題。働きやすさ・働きがいの実現のためには制度自体の正しい認識、理解がなければいけない。また、要員配置・教育や周知などの体制構築を踏まえて取得できる環境の整備が必要。

〈会社〉

今回制度改正は柔軟になるということを伝えたが、正しい周知をしていく必要性を会社としても議論して理解した。改めて社員・関係者に周知していく。

働きやすい職場環境の実現に向けて、職場から議論をつくり出そう！