



申9号

## 「法令改正に伴う就業規則等の改正について」 に関する申し入れ団体交渉を行う！

**組合員・家族の幸福の実現と、働きがいを感じる職場を実現するために議論しました！**

**第1項 看護休暇、介護休暇の時間単位での取得の拡大は、鉄道事業の特性を踏まえ、働きやすさに繋がるものとする。**

- ・乗務員勤務や交代制勤務も取得できるようになる。半日単位で取得できたものが勤務種別に関係なく時間単位で取得できる。一時間単位で柔軟に休暇を取得できることによって必要なときだけ取得できる。取得の仕方によっては回数も多く取得できる可能性があり安心に繋がる。
- ・看護、介護といった事情を抱えるすべての社員に対応できようになる。充足感が得られるようになるものである。 **認識一致！**

**第2項 看護休暇、介護休暇は、申告した時季に取得させること。そのための作業ダイヤ等の整備や適正な要員配置など、必要な措置を講ずること。**

- ・休暇としての考え方は変わらない。申請された休暇については指定することが基本となる。
- ・介護休暇は前月 20 日までに、看護休暇は事前に届け出してもらう。
- ・時間単位の取得をする場合、勤務が確定後、勤務の休憩時間との兼ね合いをみて時間が決定する。調整が必要な場合もコミュニケーションをとり、一緒になって考え取得する時間を確定していく。
- ・突発的な事象については、これまでの休暇と考え方は同じである。就業規則に則り対応していく。
- ・業務に必要な要員は確保していく。要員の考え方は変わらない。職場の状況もみて対応する。
- ・申請した時間の変更については、状況により対応していく。まずは管理者に相談してほしい。
- ・企画部門や日勤職について、勤務の中間での取得の要望があることは認識している。鉄道事業の特性上、一定程度の条件は必要と考え今回は導入していない。

**制度運用に基づく要員配置をしていくことが必要だ！**

**第3項 看護休暇、介護休暇の時間単位での取得について、全社員が制度の内容と具体的な取扱いを理解できるように、情報配信とともに管理者からの丁寧な説明を行うこと。**

- ・周知の方法は、広報誌、ガイドブック、研修、会議などあるが、周知方法を限定するものではなく、必要な周知を行っていく。 **管理者や運用する実務者に対してのフォローが必要だ！**
- ・制度の変更点とシステムの入力方法を教えられるが、そもそもの制度全体の教育も必要だ。学習の場を作るべきだとの意見があることは把握している。制度の全体を理解することも大切である。
- ・制度の周知に終わりはない。積み上げていくものもある。
- ・管理者や支社にむけて、機会をとらえてバックアップしていく。

**安全と健康を確保し、働きがいある職場をつくり出そう！**