



申23号

「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた 制度改正等について」に関する申し入れを提出！（その2）

10. 産後パパ休暇について、有給休暇とするとともに、分娩・育児に関係する休暇についても有給休暇とすること。また、産後パパ休暇等の分娩・育児に関連する休暇の取得日数は出勤日数とカウントし、期末手当等の賃金減額をしない措置とすること。
11. 自己都合休職を廃止する理由を明らかにすること。また、配偶者帯同休職及びキャリアデザイン休職を新設するそれぞれの理由を明らかにすること。
12. 配偶者帯同休職及びキャリアデザイン休職について、複数回取得することが可能なのか明らかにすること。また、配偶者帯同休職及びキャリアデザイン休職を取得し復職した際の取扱いが異なる理由を明らかにすること。
13. キャリアデザイン休職を取得する場合において、必要な提出書類等を明らかにすること。また、本人の意思に基づく申請であるため、会社による不承認は行わないこと。
14. 半休取得要件の見直しに伴い、事由を問わず半休の取得が可能となるため、この間管理者から求められた場合において提出していた証明書等の提出を求めないこと。
15. 年次有給休暇について、時間単位においても取得できるようにすること。
16. 保存休暇の取得要件に追加する「予防接種」「不妊治療」について、それぞれ請求する証明書等を明かにすること。また、全ての「予防接種」について対象とすること。
17. 忌引休暇の請求手続きに会葬礼状等を追加することになるが、葬儀等の日を証明する書類等のみで、死亡の日の記載がない書類等について対象になるのかを明らかにすること。
18. ウェアラブルカメラの導入により、「安心して働ける環境を整えられる」との根拠を明らかにすること。また、ウェアラブルカメラを導入したからとの理由のみで、女性組合員の一人勤務を可能とするのではなく、各職場の特情に合わせて女性組合員の勤務を指定すること。
19. ウェアラブルカメラの導入に際して駅等を利用するお客さまに周知し、暴力行為等を未然に防ぐ対策を講じること。また、ウェアラブルカメラを導入する際は、男女の性別で区別することなく、駅等で勤務する全組合員に貸与すること。
20. ウェアラブルカメラを撮影・記録等される時機と時間等を明らかにすること。また、所持している組合員の意志により休憩時間等においては、撮影・記録等を停止できるようにすること。
21. テレワーク・ワーケーション規程に改めることに伴い、労働時間管理を確実に行うとともに、業務実態等に合わせた作業指示を行うこと。
22. 事前通知の取扱いについて変更する理由を明らかにすること。
23. 事前通知については、当該組合員と対面で「事前通知書」を読み上げ手交することを基本とすること。
24. 電話による通知を行う場合については、長期休暇等により職場に当該組合員が出勤等しない場合に限り実施すること。また、電話による通知を行う場合はあらかじめ本人の了解を得てから行うこと。
25. 各種制度の変更・見直しが実施されるため、組合員への説明を丁寧に行うこと。また、多くの制度改正等を実施することに伴い全社員にポケット版の就業規則集を配布すること。

組合員の不安解消と制度向上のため団体交渉を行います！