



申23号

「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた 3月4日開催
制度改正等について」に関する申し入れ 団体交渉！①

制度改正等を実施する目的について

会社

導入する目的・社員の柔軟な働き方、多様な働き方の実現は、充足感や充実感に資することなので、様々な制度について必要な改正をすることで、引き続き社員が活躍出来る環境を整えたい。

☆ **仕事と育児・介護の両立を目指すための制度改正であること、社員にとって不利益になる制度改正ではないことを確認！**

組合

- ・法改正に準ずる改正は当然であり、それ以上に現場の声を反映させた制度改正も検討するべき。
- ・組合員には生活があり仕事と両立をしている。個々それぞれ環境は異なるが、生活と仕事が両立できる制度とすること。
- ・制度改正以降、運用場面において組合員が活用しやすい制度とすること。
- ・制度を活用し、生活と仕事に対する充実感と充足感を実感する制度改正とすること。

会社

- ・法改正に対応した休暇の新設、制度の緩和や通勤の見直しで新幹線・特急列車の利用を大幅に拡大することで仕事と育児・介護を両立しやすい制度とすることで、充実感・充足感を得られやすくなる。
- ・様々なチャンネルを使って、社員への変更点の周知を通じて、社員が活用したり、選択肢の1つとして考えられる環境づくりをしたい。

企画部門について

組合

- ・技術専任役を企画部門に配置すること。
- ・企画部門の職名変更において、管理手当を減額しないこと。
- ・職務手当が支給される業務に集中できる環境を整えること。

会社

- ・系統に縛られないこと、分かりやすい体系にすること、目的を持って職名の見直しを行う。
- ・管理手当等という手当は会社が指示する役割で支給する。
- ・職名を見直すが、手当の考え方は変わらない。
- ・出向先会社の役割に応じた手当が支給されている。増減ではない。
- ・提案の内容は、就業規則が変わるのではなく運用の変更である。
- ・職務手当の支給基準は、該当する業務に「専ら」従事した場合（月の出勤回数の過半数）である。
- ・職務手当の支給に該当する業務に専ら従事しなかった場合でも、最長3ヶ月継続して支給する。一定の基準として設ける。

確認した点

- ・技術専任役の役割や考え方は変わらない。
- ・企画部門としての役割、職責が変わらなければ、今まで通りの支給に変わりはない。
- ・現業機関の社員が指令に兼務発令されて、月の過半数勤務した場合は、職務手当の支給対象になる。
- ・今後も社員が業務に専念出来るように環境を整えていく。

②へ続く