



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！⑦

テレワーク・ワーケーション規程について

組合 ・テレワーク導入時に労働時間管理について重要性が増すと議論した。休憩時間・実労働時間を確実に把握しなければいけない。

- ・時間外労働にならないように作業指示をすべきだ。
- ・労働時間の管理方法に懸念がある。適正に管理出来るハード面を構築するべきだ。

会社 ・ワークスタイルの1つであるワーケーションを率先して取り組む。JR 東日本エリアの観光需要を推進するため、テレワーク・ワーケーション規程とした。テレワーク規程の議論内容の変更はない。

- ・ワーケーションを一層推進する観点から、当社社員が率先して新しい形のワークスタイルを導入し、地域・観光の活性化を図りたい。デメリットは想定していない。労働時間管理を徹底する。
- ・旅先での時間だけではなく、新幹線テレワーク車両もあり、移動中もテレワーク勤務を可能とした。
- ・適当ではないと判断した場合は承認しない場合がある。
- ・労働時間は本人にゆだねている。労働時間管理は開始時、終了時に連絡し管理者がチェックする。
- ・年間の時間外労働を縮減し、いかに生産性を上げて効率よく行うかである。

☆ **テレワーク規程の内容変更はないこと、
労働時間管理の徹底を行っていくことを確認！**

事前通知について

会社 社会状況の変化に伴い、社員と相対して書面を交付することが困難な場合もあることが想定されるため、社員の利便性等を考慮し、電話により通知することも可とするものである。

組合 ・電話による事前通知で、異動の手続きが形骸化されるのではないか。
基本は手交で行うこと。

- ・事前通知は、新天地へ異動になるので、受け取る側がきちんとしたモチベーションでの異動とならないといけない。

会社 ・場所にとらわれないテレワーク、ワーケーションなど柔軟な働き方もあり社員と相対するケースがない場合もあるため、利便性を考慮して電話による口頭でも出来るようにしたい。

- ・電話が基本ということではない。本人に直接渡すのが一番である。
- ・長期休暇等により出勤しない場合は、1つのパターンとしてある。それ以外の場面でも回答の趣旨を踏まえて行う。

確認した点

- ・異動等は分岐点であり事前通知は重要な場である。
- ・事前通知の重み・重要性は変わらない。
- ・(組合員の)簡易苦情処理の取扱いは変わらない。電話でも申告することが出来る。

組合員の不安を解消し、より良い制度にしていこう！