

## 5号「就業規則の変更等について」に基づく「就業規則」及び「労働条件に関する協約」の改正についての申し入れ

### 第1項 「育児・介護休業法」の改正に伴い、今回改正する「就業規則」及び「労働条件に関する協約」の項目、内容を示すこと。

- ・変更点等の現改比較は別に示す。
- ・「事業の正常な運営妨げる場合」とは、事業場の規模や業務の繁閑、代替要員手配の可否などを総合的に勘案して決めることとなる。年次有給休暇における「時季変更」に近い考え方となる。現場長と本人が話し合いをして、最終的な判断は現場長が行うことになるが、忙しいから取得できないという指導をするつもりはない。 **当人の意思確認をしっかりと行うことを確認！**

### 第2項 今回の「育児・介護休業法」の改正に伴う変更点をどのように周知・教育するのか明らかにするとともに、改めて、制度の趣旨や関係する就業規則等の周知・教育を徹底すること。

- ・法令の趣旨と制度の変更点については、全社員に周知する。通達、社内報、業務ポータル等で周知していく。「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」も改定していく。
- ・資料を配るだけが周知とは思っていない。管理者を対象にした研修を今後計画していく。
- ・各支社一律の周知とはならないので、現場長会議などを通じて周知していくことになる。
- ・ワラプロ会議はキャリア形成のために、経験を話し合う場である。萎縮するような内容にはしていない。

**休職者も含めた全社員教育を確認。重要な制度改正は全員教育を行うべきだ！**

### 第3項 今回の「育児・介護休業法」の改正に伴い、制度利用を申告できる職場環境を作ること。

(組合) 職場で「業務に支障が出るから受理できない」「申請したら職場に居づらくないの」「受理してやったから感謝しろ」「両立できないからうちの妻は仕事を辞めた」「給料に見合った仕事をするべき」「事務はけがや病気の人が行くところ」と言われたことについての認識を回答いただきたい。

(会社) 違う場での話が、違う形で本人に伝わったと認識している。「給料に見合った」と言ったことはない。「感謝しろ」については、深夜就業制限を申請した方のため勤務操配に協力した社員に対して区長が感謝すると言ったと認識している。

(組合) 「妊娠したら原則駅へ行ってもらおう」と支社の人事担当が発言している。制度化したのか。

(会社) 原則駅に行くという制度は無い。あくまでも任用の基準で対応していく。

**会社は事実をねじ曲げたいせず、正面から受け止め是正すべきだ！  
実態を再度調査し、結果を窓口間で議論することを確認！**

(会社) 事業所内保育施設が少ない。今後会社が考えていることはあるのか。

《会社》多様な働き方を実現して、生き生きと働き続けられる環境整備をすることとしている。当社は不規則な勤務であるが、その改善に向けて検討を進めている。

### 第4項 今回の「育児・介護休業法」の改正に伴い、制度が活用できる要員体制を作ること。

(組合) 今後女性の3割採用が掲げられている。業務を回すことに固執してはいけない。要員がいないことが理由で、制度を利用できないで退職することは絶対あってはならない。要員配置とともに経営の責任であるから。制度運用ができる要員を配置すること。

(会社) 仕事と家庭の両立を図るために、人を増やすだけではなく、異動、仕事を移す等、色々なやり方がある。会社として、働きやすい職場は会社総体で考えていく。