



## 申13号「就業規則等の改正について」団体交渉を行う!

### 主な議論及び確認した内容

働き方改革関連法に関する今後の就業規則等の変更として「高度プロフェッショナル制度」「勤務間インターバル」「フレックスタイム制度3ヶ月」などは現時点での導入の考えはない。「副業」も考えてない。

#### 【テレワークの導入】

- テレワークの趣旨を理解し、労働時間管理ができる人を会社として認める。
- 対象者は、所属箇所の上長(グループリーダー、副課長、助役)が承認する。
- サテライトオフィスは各支社に設置。支社ビル内が多い。現在セキュリティの問題などをクリアしながら準備中。3/16以降もニーズがあれば設置を検討していく考え。
- テレワークができる環境を整える一つとして、サテライトオフィスの予約状況把握を支社で行う。全体での把握方法やシステムなど検討中。
- 情報漏洩のリスクなどを考え、テレワークで使用するパソコン類は会社貸与のものに限る。
- 前日までに業務計画、始終業時刻予定を申し出て、当日、始終業時刻、休憩時間を報告する。
- 使用する側、許可する側双方の労働時間管理の重要性が増していく。適正な把握で、適切な労働時間管理で法令遵守するために教育をおこなっていく。

#### 【フレックスタイム制の改定】

- コアタイムの廃止によって、時間の選択幅が広がる。一方で個人のスケジュール管理や職場でのコミュニケーションがより重要性を増すと考える。
- フレックスタイム制は月間労働時間が決まっていることを踏まえて、育介制度の短時間勤務や年休の活用をして欲しい。半休の制度は残る。
- 労基法34条によって休憩は付与されなければならないし、適切な労働時間の管理は、法令違反にならないようにおこなっていく。

#### 【年次有給休暇の時季指定義務】

- 昨年度の年休は、取得日数の社員平均は17.8日。5日以上取得できていない社員は700人くらいであり、98%超の社員は5日以上取得している。
- 会社が年休の時季指定をすることは最終手段。社員自らが計画的に取得することが大前提であり、そのための意欲は行っていく。

労働時間管理のあり方について時間を掛け議論してきました。会社は現行の示している仕組みで法令遵守が可能と回答していますが、改めて、法令違反を防ぐ視点で点検・トレースを行うことを確認しました。

今後、少子高齢化、生産年齢人口の減少社会を迎える中、多様な働き方が実施されていきますが、人材確保と労働時間管理による、健康管理はより重要性を増します。交渉では、そのような認識を一致の上、制度の周知・教育の徹底とあわせて労働基準法も含め、継続して教育を徹底していくこと。制度の定着に向けて、今後も議論をしていくことを確認しました。

「安全・健康・ゆとり・働きがい」のある働き方の実現と制度定着に向けて職場議論をしよう!