

申2号「就業規則の改正等について」団体交渉を行う！ その4

7. 永年勤続表彰の勤続年数の取扱い変更理由を明らかにすること。

《会社》育児、介護というライフイベントに伴う休職について、ダイバーシティを推進する観点から取扱いを変更するものである。

《組合》育児休職・介護休職以外は該当しないということか。

《会社》そのとおりだ。取り扱いを変更するのは、育児休職と介護休職の2つである。

8. テレワークの導入目的を明らかにすること。

9. テレワークの対象者を本社機関に所属する社員及び嘱託社員にした理由を明らかにすること。

《会社》より柔軟な働き方を可能とし、社員の働きがい創出につなげることで、社員・会社の持続的な成長と社員・家族の幸福を実現することを目的としている。
業務の実態を鑑み対象者を定めたものである。

《組合》初めてのテレワーク導入になる。具体的に本社機関とはどこか。

《会社》本社と武蔵浦和にある人材開発、武蔵浦和・浮間舟渡にある運輸収入管理部になる。
支店について導入するかは現時点では未定である。

《組合》テレワークの申請と実施は、本人と管理者になるが、そのやり方はどう考えているのか。

《会社》前日までに直属の上司にテレワークを行う時間と業務内容を申請し、管理者が内容を見て許可の判断をする。

《組合》前日までに時間と場所を確定し申請して許可するのか。

《会社》原則前日だが、出張が早く終わって申請するなど、管理者が許可すれば可能である。

《組合》テレワークの申請を許可出来ない場合の取扱いはあるのか。

《会社》許可する場合、前提として職場と同等以上の成果を上げられることを考えている。他の人と相談する業務、またはテレワークする場所が自宅で職場と同等以上の成果が難しければ許可出来ない。

《組合》同等以上の成果を上げることが前提か。

《会社》そのとおりだ。テレワークの趣旨を理解して、生産性向上に資する働き方が出来ることである。