



## 申18号「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する申し入れ第1回団体交渉を行う!

**第1項** 制度の見直しに当たっては、職場の意見に基づき、全ての社員の労働条件と働きがいの向上に資するものとする事。

### 気兼ねなく利用できる制度を目指す認識は一致!

#### 議論の特徴点

- ・要望・意見をしっかり受け止めて、働きがいを向上させるために仕事と育児の両立に向けた制度の拡充、フレックスタイム制の拡大を行う。
- ・制度を利用できるように、様々なツールを使い説明している。
- ・要員については一定程度の余力を持って推移している。職種で見ると需給のアンバランスは否定出来ない。鋭意、平準化しながら要員配置の改善に取り組みたい。
- ・本体エルダーについては短日数勤務を希望しても承認されない実態は傾向として現れていないが年間を通じて見ていく必要があると考える。問題意識として受け止める。

働きがいのさらなる向上を目指すものであり、制度を切り縮めていくのではなく、全ての雇用形態で向上するのが重要だ! 認識一致!

**第2項** 感染症法において、医師から就業制限が発せられる感染症に罹患した場合は、有給の休暇とすること。

【会社】 基本的な考えは私傷病休暇・保存休暇・年次有給休暇、状況によっては半休も取得できる。無給の休暇を有給にする考えはない。ノーワークノーペイが基本である。

#### 議論の特徴点

- ・私傷病は無給だが、4日以上休むと健保からの休業補償や、共済からの見舞金の支払いがある。
- ・本人の持病や家庭環境など特別な事情には配慮している。テレワーク等、状況に応じて判断することになる。
- ・既存の勤務制度で休暇を取得するのが基本となるが、運用場面においては様々判断することもある。新型コロナウイルスに対しても一時的な取扱いを行っている。

時代認識を踏まえて制度を見なくてはならないが、就業の意思があるのに働けないことに対して補償はあるべきだ!

**第3項** 年次有給休暇について、取得事由の制限のない時間単位の取得を可能にすること。

【会社】 鉄道事業の特性がある。作業ダイヤや行路など出面管理している箇所は、物理的に厳しく、現時点では時間単位の取得は考えていない。

#### 議論の特徴点

- ・時間単位の取得に対するニーズは承知している。
- ・半休の取得事由の緩和をしてきている。フレックスタイム制の導入も拡大している。
- ・育児や介護で急遽、対応をしなければならない場合は、現行制度内でも様々な事情を個別に考慮している。

取得しやすい制度を目指していくことが重要だ 認識一致!

**第4項** 養育休暇および看護休暇の対象となる範囲に「孫」を加えること。

【会社】 今回の見直しは、特にニーズの多い小学校高学年まで対象を拡大した。

#### 議論の特徴点

- ・祖父母の協力を得ている現実を否定するものではない。
- ・「孫」のニーズがあるのは承知しているが、現時点では祖父母世代より、親世代に対する制度を改善する余地があると考え、今回提案した。