



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2回団体交渉を行う! (その3)

第13項 テンポラリースタッフの業務範囲は、現行の枠組みを維持すること。

- ・採用市場が厳しい中、テンポラリースタッフを確保するための観点での見直しである。
- ・テンポラリースタッフの業務のフィールドを拡大する提案ではない。
- ・テンポラリースタッフの考え方が変わるものではない。

確認!

第14項 フレックスタイム制を適用して勤務した場合における深夜早朝勤務手当については、実際の労働実績に基づいて支給すること。

- 【組合】工事立会と言っても、箇所や工事内容、夜間作業における個人の役割などは一定ではないので、労働実績に基づいて支給すべきだ。
- 【会社】フレックスタイム制では、個人が始終業時刻を決定する。勤務の内容も個人の業務に違いがある。実績によって支給する判断にはならない。

- ・コアタイムは拘束される時間となるので深夜早朝勤務手当は支給する。
- ・コアタイムを幾つも設定して複雑になるとは想定していない。一定のパターンに絞られていくと考えている。
- ・夜間作業については、従事する必要がある時間をコアタイムに指定する。
- ・勤務指定日に翌月のコアタイムを指定する。

確認!

第15項 フレックスタイム制を適用する職場においては、時間外労働や年休を取得した際の労働時間の考え方等の勉強会を定例的に開催すること。

- ・5月に労働時間を管理する管理者を対象にした学習会を4回開催していく。全社員教育はその後、各工事区で7月導入前に順次行う。
- ・フレックスタイム制に第2種特別休日制を適用させ、前年度2月25日までに年間の労働日、公休日、特別休日、労働日の休憩時間の配置を指定しなければいけないが、第2種特別休日制をとる場合は今まで通りの前々月の勤務発表で指定する。

確認!

第16項 現業機関におけるフレックスタイム制の拡大については、今回の導入によって、フレックスタイム制導入の目的が達成されることを検証し、労使議論を行ったうえで実施すること。

- 【組合】現場事務職はフレックスタイム制を導入しやすい。妊娠中の勤務者も指定することで、柔軟な働き方になる。
- 【会社】事務職で見れば、事務職がフレックスで居ないことで申請が遅れたり、事務職や内勤だけが対象となることで、不公平感が生じてはいけない。

- ・現業機関におけるフレックスタイム制導入後に、フレックスタイム制の趣旨である、労働時間と生活のバランスの改善や労働時間の管理などを見ていく。

今後、現場の実情を見てフレックスタイム制を拡大していくこと 認識一致!

制度改革と業務改革は両輪であり、働きがい向上と働き方改革のサイクルがまわることが重要であると示されました。今後は、働きがいの向上に資するものとなっているか、各種休暇制度の改正や、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制度について交渉経過を踏まえて、実態把握と検証運動を職場から創り出そう!