



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2)

第9項「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」については、安全衛生委員会等にて労働者の意見を取り入れ、風通しの良い職場を構築すること。また、50人未満の事業所においても同様とすること。

- ・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容」について安全衛生委員会での議題になるかは、必要を考慮して委員長の決めるところであるが、健康の視点から可能性としてはある。
- ・50人に満たないため安全衛生委員会がない職場もたくさんあり、職場にバラツキがある。安全衛生委員会で議題にするのかどうかだけでなく、様々な場を活用して意見交換は行っていく。
- 【組合】風通しの良い職場をつくる必要性は一致できる。そのために安全衛生委員会の活用は有効的である。
- 【会社】安全衛生委員会で一般的なパワハラの防止を図るための方向性の議論や、ケーススタディを用いた議論を行うことはあり得ると考える。

第10項 退職手当の返納、減額、支給の留保を行う際の基準を明確に定め、全社員に周知すること。

- ・懲戒解雇や諭旨解雇は同一の事象がなく個別に事象を見ていく。画一的な基準はない。
- ・禁固刑になったということよりも、会社にどれだけ悪影響を与えたかを見ていく。
- ・SNSに上げた事象について、背景や会社に与える影響に違いがある。SNSに上げたことがダメだと画一的には出来ない。
- ・厳しくするために改正するわけではない。社会情勢を踏まえて見直すこととした。
- ・不幸な社員を生み出さないためにも、会社としての考え方を周知していく。

第11項 養育のために保存休暇を取得する場合の要件について、小学校6年生までとし、対象となる範囲に「孫」を加えること。

【組合】養育休暇を小学校6年生までに見直したことに伴い、保存休暇の取得要件も見直すべきだ。

※就業規則第76条の2 2項(6)小学校3年生の年度末までの子と同居する社員が、当該子の養育を必要とする場合

【会社】今回は対象にしなかった。各休暇が連動しているものではない。今後、見直さないわけではないが、社員の意見、社会的な要求、会社として事業を営むことなどを考慮して、必要があるのか検討していく。

養育の必要性に対する労使の認識一致を図り、今後も取得要件拡大に向けて求めていきます!

第12項 グループ会社、パートナー会社においても、保存休暇の取得が可能となるように、継続的に働きかけること。

【組合】出向先で使用できないと意味がないので、使用できるようにJR本体から働きかけるたり、経営面での支援などをすべきだ。

【会社】出向先会社の定めによるものである。JRでどのような改正をしているかはグループ会社に伝えているが、強いることはできない。保存休暇が使用できるかどうかだけではなく、環境改善等をこの間取り組んできている。

エルダー組合員が生き生きと働ける環境をつくること 確認!

(その3)へ続く