



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1)

第5項 育児・介護勤務勤務A、Bの適用範囲を、小学校6年生までとすること。

- 適用範囲の拡大についての要望は承知している。
- 育・介Bは小学校3年までとしており、法律を上回っている。
- 今回は、養育休暇・看護休暇にウェイトを置いた提案とし、高学年になった時の制度面の激変を、休暇の拡大によって緩やかにした。
- 就業に制約のある方に対して、勤務制度だけで対応することはできない。
- 今回の提案内容は、現時点で出来る最大の制度を設計した。社員の持っている力を発揮できるように、様々な工夫、改善できることはしていく。

第6項 高度プロフェッショナル制度を適用する事業場を選定する際は、事前の労使議論を行うこと。

- 今後導入する場合には、法の趣旨に則って、手順、手続きを踏んでいく。
- 具体的な対象業務が5つ示されているが、当社にも含まれる業務はある。しかし、現段階で対象となる職場などは決まっておらず、示せるものはない。
- 過半数代表者の役割の一つとして、労使委員の選定も入ることになる。対象となる職場で追加することにある。
- 会社として、労働時間管理や健康管理などに対する問題提起は受け止める。
- 導入が具体化した際の、様々な労使議論は否定しない。

第7項 ハラスメントに該当する行為については、類型を明示して、発生の未然防止に努めること。

- ハラスメントを限定列挙するのではなく、厚労省の指針に示されている6類型をしっかり伝えていく。
- ハラスメントは許さない。リーフレットも充実させ、未然防止の意識を社員に浸透させていく。
- 職場内で自由闊達な議論ができる風通しの良い職場づくりが必要という、目指す方向性は一致している。

風通しの良い職場づくりを目指していく! 認識一致!

第8項 管理者に対して、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深める教育を行うこと。

- パワーハラスメントの改正は管理者のみならず、一般の労働者も対象になる。管理者は職制において優越的な立場であり、責任は一般職よりも重いことも踏まえて、教育をしっかり行っていく。
- ハラスメントの対応策は、相談窓口で電話をすることだけではない。色々なチャンネルをもって相談してもらいたい。職場風土をつくるのが大事である。

管理者への教育を適宜行い、その後の現状把握も行っていくべきだ!

(その2)へ続く