

業務部速報



No. 121

発行 20. 4. 1

JR東労組 業務部

バス関申
第10号

「契約社員(A・B)及び臨時雇員の処遇改善等について」
に関する申し入れ団体交渉を行う! (3月31日)

第1項 この時期に処遇改善等を行う目的を明らかにすること。

〔会社回答〕

契約社員の働きがいの向上や人材の確保及び定着並びに採用の魅力付け等を目的とし、パートタイム・有期雇用者労働法の施行も踏まえ、処遇の改善を行うものである。

- 確認**
- ・働きがいを高め社員が安心して働ける環境をつくるために制度改正を行う。
 - ・離職防止と人材確保の視点から行う。

第2項 パワーハラスメントの定義や概念等の周知徹底並びに、凡例等を用いて全社員に対して理解を促し、発生の未然防止に努めること。

〔会社回答〕

パワーハラスメントは許されない行為であり、従前より指導・教育を行っているが、法改正によりパワーハラスメントの定義が明確となったことから就業規則等に明文化するとともに、今後もリーフレット等も活用して社内会議や研修を活用し、全ての社員に周知を図っていく。

- 確認**
- ・風通しの良い職場づくりを目指すこと。

第3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。

〔会社回答〕

前項同様、特に管理者は職制上優位な立場にあることから、より一層の教育を行っていく。

- 確認**
- ・フォアマン層としての実力が試されている、指針の中で求めている。
 - ・管理者は職制において優越的な立場にあり責任は一般職よりも重いことも踏まえてしっかり行う。
 - ・これまでの議論経過を踏まえ、適宜状況を把握していく。

第4項 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、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。

〔会社回答〕

安全衛生委員会については、従前通り労働安全衛生法及び労働安全衛生規則の規定に基づき、同委員会において適切な取扱いの中で調査審議を行う。

- 確認**
- ・風通しの良い職場をつくる必要性は認識一致。
 - ・職場を良くする観点であれば行うべきこと。
 - ・必要なことは安全衛生委員会の議題として議論をしていくこと。

第5項 制度見直しにあたり、組合員が不利益を被ることや、職場が混乱することのないようにすること。

〔会社回答〕

今回の制度見直しに関して社員及び契約社員等に不利益となることはないと考えている。制度改正の対象となる契約社員等に対しては、その趣旨や内容について説明する。

- 確認**
- ・周知不足によって、処遇改善の適用漏れや、パワハラ防止規定の制定についての趣旨や基準が理解できていないが故に、組合員に不利益を被ることのないようにすること。
 - ・職場で問題が発生した場合には、情報交換を行い労使双方で解決を目指すこと。

制度が活用でき、風通しの良い職場環境を創りあげ、働きがいの向上を目指そう!