



申  
14  
号

## 『「変革 2027」の実現に資する就業規則等の改正について』

### に関する申し入れ

### 本日提出!

2023年9月12日、本社より『「変革 2027」の実現に資する就業規則等の改正について』の提案を受けて以降、組合員・社員と議論を重ねてきました。

職場からは「施策のスピードについていくのがやっと」「施策による要員不足で職場は疲弊しているのにまだ働けというのか」「評価基準が不透明である」等、矢継ぎ早に進められる施策に対して組合員・社員からは不満と疑問の声が未だに寄せられています。さらに、休日明示を変更する場合の取扱いなどの見直しでは、組合員・社員の生活設計に大きくかわることから運用は厳正かつ適正に行われなくてはならないと強く問題意識を持っています。

したがって、納得できる制度等の実現を求めて、団体交渉を行っていきます。

1. 「期末手当における成績率（増額）」については、矢継ぎ早に施策が実施されている最中であることや、期末手当の水準の課題、成績率の基準等が不透明であることから、現行の成績率を検証した上で実施すること。
2. 初任給調整については賃金改定等とは切り離して実施すること。
3. 基本給調整の見直しについては、様々な施策を担い構造改革を着実に進展させるため努力してきた組合員・社員が納得できる制度とするため、全社員に対して基本給額に2,000円を加えること。
4. テレワーク等の見直しにあたっては、厳正かつ適正な労働時間管理を行うこと。
5. 「通勤手当における併行した自社線以外の交通機関の利用に関する見直し」については、対象となる社員が申告漏れ等により不利益がないよう丁寧な社員説明を行うこと。
6. 通勤経路指定、および通勤手当等の支給については実情に踏まえて承認すること。
7. 「勤務種別の見直し」について、年間休日数に変更となることから、必要な要員配置を行うこと。
8. 「休日明示を変更する場合の取扱いについて」は、変更後もこの間の議論経過も踏まえ、厳正かつ適正に取り扱うこと。また、休日明示の趣旨を踏まえて社員の生活設計に配慮すること。
9. 「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」変更後もこの間の議論経過を踏まえ、厳正かつ適正に取り扱うこと。また、休日明示の趣旨を踏まえて社員の生活設計に配慮すること。

**組合員が納得できる制度と働きやすい職場をつくるためにたたかおう!**