



『変革2027』の実現に資する就業規則等の改正について

申14号

2月20日開催

に関する申し入れ 団体交渉を行う！③

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。

組合の主張

- 制度を運用していく上で、社員の生活設計には十分に配慮すること。
- 現行の「休日明示を変更する場合の取扱いについて」を理解していない社員が多い。今回、制度が変わるにあたり、社員への周知と実務者への周知を行うこと。
- 「休日の明示を変更する場合の取扱いについて」に反する取扱いを経験者が止めたことがある。勉強会の数も減っている。このままいけばコンプライアンス違反になる可能性がある。
- 「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」の例外的な取扱いは、女性の妊娠に起因する勤務変更が生じた場合は本人のみ適用で良いのか。
- 『「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」の例外的な取扱いで部外との打ち合わせを行う必要が急遽発生した場合について』が様々なところに広がる。
拡大解釈されて何でもありとなる可能性がある。

●前提条件として、「休日明示を変更する場合の取扱いについて」該当する場合のみ明示した休日の変更が出来る。予測し得ない事態が生じ業務遂行要員を確保する必要が生じた場合に限ることを改めて確認！！



会社の主張

- ◆休日明示は社員の生活設計に配慮するため、今までと考えは変わらない。休日明示は変更しないのが基本、勤務変更する場合は管理者がコミュニケーション取りながら対応する。
- ◆提案時に周知資料の記載に加え、分かりやすい資料を発出していく。
- ◆管理者に対して、労働時間管理や勤務についての研修を実施している。
- ◆「休日の明示を変更する場合の取扱いについて」の勉強会は状況に応じて実施している。間違いはあってはならない。想定問答など用意して理解度を深めていく。
- ◆「一旦指定した勤務及び休日等の取扱いについて」の例外的な取扱いは、女性の妊娠に起因する勤務変更が生じた場合は、本人だけでなく周囲の社員も変更可能となる。
- ◆部外の打ち合わせが入れば何でもとはならない。その社員が出る必要があるのか判断基準となる。想定問答を作成する。



職場では、「変革2027」の実現のために、融合と連携が進んでいます。どの箇所も要員不足の中で業務をまわしているのが現状です。今回の就業規則の変更は、休日の増加や通勤経路を実乗車時間から実乗車時間に乗り換え時間など含めた実経路の時間に変更になったことで、良い部分もあります。一方で、勤務指定など複雑な部分があり、精通していないと分かりにくい部分もあります。成績率を用いて過度な競争が発生し、安全が脅かされる事態が発生してはいけません。「安全・健康・ゆとり」を守るためにも、ルールに基づいた勤務指定と日々の職場での運用についてもJR東労組として検証していきます。

安全を第一に、安心して生活できる環境と働きやすい環境をつくり出そう！