



## 「総合的な処遇改善の実施について」

申17号

## に関する申し入れ 団体交渉を行う！①

1. 総合的な処遇改善を実施する目的を明らかにすること。また、労使議論等を踏まえて、労働条件・環境の改善や更なる福利厚生の実現をはかること。

組合の主張

【目的】実施時期は4月1日にしたのはなぜか。また、何に重きを置いた改善なのか。

【組合員の声】経験者採用で勤続25年に満たないと「退職者記念乗車証」は支給されないのか。びゅうプラザがなくなり、「宿だけプラン」などがあるが、他のサイトに比べ、宿の数が少ないので、拡大すべきではないか。

【主張】引き続き、組合員の声を基にした労使議論等を踏まえて、労働条件・環境の改善や更なる福利厚生の実現をはかること。

<会社の主張>

- ◆できるだけ早く実施するため
- ◆様々な人にスポットを当てて、多様な働き方に対応する◆勤続25年にならなくても定年で退職する場合は「退職者記念乗車証」の対象◆社員の専用サイトではない◆社員・家族の幸福の実現をはたしていく **確認!!**

2. 「難病や障がいのある子を養育する社員の勤務の見直し」を実施する目的を明らかにすること。  
3. 『申第6号「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」に関する申し入れ(2023年8月31日付)』4項『「難病や障がいのある子」を養育する社員の育児・介護勤務A、B及び養育休暇の取得可能期間の制限を撤廃すること。』の団体交渉議論以降に、要求通りの「取得可能期間の制限を撤廃する」に至った会社としての問題意識と経過等を明らかにすること。

組合の主張

【成果】申6号交渉で求めたものが実現したことは成果だと考えているが会社の認識はどうか。

【理由】年齢制限を撤廃したのはなぜか。

【対象者】別居手当が支給されている社員も対象で良いか。また、エルダー社員についても対象で良いか。

<会社の主張>

- ◆様々な社員の声を聞き、出来ることをした、持続的な処遇改善の中で判断した◆10月の段階では適当と考えていたが、継続的な支援が必要と判断した◆別居手当が支給されている社員とエルダー社員も対象

4. 「博士号特別措置の新設」を実施する目的と月額25,000円を支給する理由を明らかにすること。

組合の主張

【目的】「博士号特別措置の新設」を実施する目的と金額の根拠は何か。

【博士号について】博士号を取得している社員はどれくらいいるのか。また、どのような社員像や活躍フィールドを想像しているのか。

【期間】特別措置の期間はいつまでか。解消する条件はあるのか。

<会社の主張>

- ◆専門的な知識を有する優秀な人材の確保と定着を目指す、金額についてはどこまで出来るか考えた◆博士号取得者は100名程度、特定の分野に限定しているわけではないが、土木工学・デジタル・安全など技術系が中心◆未来永劫ではないが当面の間、実施する