

港区新橋5-15-5 交通ビル4F

国労東日本本部

発行責任者 松井正義 編集責任者 伊藤隆夫 2014年 1月29日 NO. 25-①

ダイジェスト版

みんなが 待っています。 あなたの力を

国労へ

HP http://www.e-nru.com

# THE HEROSES IN THE PARTY OF THE

労働時間に関して

組合

出退勤システム、一度打刻してから働いている社員も!管理を!

サービス残業はあってはならない話、 会社としては労働時間の管理を、繰り返し指導していく。



第3回目の交渉は、「第1編 総則」の「第5章 勤務」の労働時間から(第10節 業務員は除く) と、「第4編 出向」を行いました。

# ≪組合側≫



# 

## < 労働時間に関して >

- ●総労働時間、本来以外の業研・研修など輻輳している。働く人の数も含め検討を!
- ●会社の人数が増えるのは厳しい、業務のや り方など含めて引き続き考えていきたい。

### く出張について >

- ●自分の職場を離れて教育する場合の移動の 扱いは?
- ●勤務解放か否かで判断している。過度な時間の負担を強いているのであれば議論したい。

# < 一旦指定した勤務の関係について >

- ●32条の2の厳正な取り扱いについて、法の主旨に基づいて行うべき!
- ◆いろんな事象の結果として16項目に膨れ上がってきた。現場の運用も法令に基づいてほしい。本社が例外的措置と言っていながらも、現場では一人歩きする。
- ●そもそも、一か月単位での変形労働時間制は、生活に配慮をしていこうというもの。 会社としても、みだりに勤務変更が出来る とは考えていない。
- ◆運用にあたってのルール指導など、適切な 取り扱いをしていきたい。



港区新橋5-15-5 交通ビル4F

### 国労東日本本部

発行責任者 松井正義編集責任者 伊藤隆夫

2014年 1月29日 NO. 25-②

ダイジェスト版

みんなが 待っています。 あなたの力を

国労へ

HP http://www.e-nru.com

出向について

# 組合

各施策の中で、

「人材育成とグループ会社の労働条件向上」が会社回答だった!

労働条件が向上しているグループ会社もあるのはご理解を! 色々ご意見を頂いた中で出向されている社員が働きやすいように考えたい!



# ≪總會側≫



# 《金松间》

# くセクハラ・パワハラの是正について >

- ●風通しの良いコミュニケーションのある 職場づくりを!また、出向者も多くなっ ている中で、アンテナを高くしてほしい!
- ●研修の中でもプログラムでメンタルな部分 として取り入れている。
- ●コンプライアンスはグループ会社含めて取り組んでいくという事で、個々の事象が有れば対応していきたい。

# く女性社員関係について >

- ●女性社員を受け入れる環境・設備が整って いない!スピード感を持って対応してほし い!
- ●引き続き、継続して取り組む。

# く育児・介護について >

- ●やむにやまれず取得する休職制度。有給化 は企業の付加価値、アピール効果もあるの ではないか?また、「法」の主旨からする と期間率適用はいかがなものか?
- ●会社としても色々意見は踏まえ、社員の務めやすい環境は考えている。 ノーワークノーペイをご理解いただきたい。

# < 時間単位での年休制度の新設について >

- ●ワークライフバランスの観点からも必要ではないか?
- ●要望が有るのは認識している。引き続き検 討していきたい。

### く健康診断について >

- ●明け番・休みで行く場合の受診も会社の義務であり、移動時間も労働時間とすべき。
- ●受けやすい環境づくりはやっている。移動 時間が過大な負荷にならないようやってい く。

### く出向について>

- ●保存やリフレッシュ休暇など行く企業に制度がない場合は、発令前に取得する指導を!
- ●受け入れ会社に同様な制度が有れば取得できる。また、行く前に労働条件の提示など、 慫慂に向け丁寧にやりたい。