

「労働条件に関する協約」 1月23日 改訂について 第3回目の交渉行われる!

組合

労働時間に関して
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。

会社

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 >



< 会社側 >

< 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。

< 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!

●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。

◆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るが、現場では一人歩きする。

◆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。

国労東日本

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>

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！

出向について

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！

会社

< 組合側 >



< 会社側 >

< セクハラ・パワハラのはり正について >

- 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、個々の事象があれば対応していきたい。

< 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。

< 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と？また、「法」の主旨からすると期間率適用はいかなものか？

- 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。

< 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る。

< 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あれば取得できる。また、行く前に労働条件の提示など、懲懲に向け丁寧にやりたい。