

申
22
号

働き方改革による働きがいの向上のための 制度の見直しに関する申し入れ提出！

昨年は、「変革 2027」の実現に向けて、「業務改革による生産性向上」を掲げつつ、より柔軟な働き方、かつ、社員の働きがいの創出を目的として、新たな勤務制度の導入をはじめ様々な見直しが行われてきました。また、社長の新年のあいさつでも触れられているように、今年は「業務改革」「働き方改革」「職場改革」のより一層の推進、更には「健康経営中期ビジョン 2023」に踏まえた健やかな生活、意欲や能力の最大限の発揮、いきいきと働ける環境整備などの一環でもありと認識しています。

今回の提案内容は、更なる働きがいを高めていくことを目的として、仕事と育児・介護の両立に向けた休暇制度の充実や、フレックスタイム制の適用対象を拡大するというものです。

その中でも、育児・介護関連休暇のさらなる充実やエルダー社員に関する見直し等については、以前からも要望として出されていたことは確かですが、組合員からは「養育休暇の適用拡大はありがたいが、なぜ3日なのか」という疑問や、「無給休暇が拡大されても賃金がカットされる。有給休暇の充実を図ってほしい」という要望、「エルダー社員に関する見直しは現実的ではない」という不満など、様々な声が出されているのが現実です。

とりわけ、上記に記した様々な声に示されているように、更なる働きがいの向上や社員・家族の幸福を実現していくためには、組合員の声に真摯に応えていくことが必要であると考えます。

本部は、1月24日に申22号として申し入れを会社に提出しました。

【説明】

1. 制度の見直しに至った理由と目的について明らかにすること。
2. 育児・介護関連休暇のさらなる充実を図る目的について明らかにすること。
3. 育児・介護関連休暇のさらなる充実において、3つの無給休暇に限定し、かつ、有給休暇を対象にしなかった理由について明らかにすること。
4. 養育を必要とする日数について、1箇月につき小学校3年生の年度末までを5日以内、小学校4年生から小学校6年生の年度末までを3日以内とした理由及び判断基準について明らかにすること。
5. 養育休暇、介護休暇及び看護休暇の2名以上の場合における取得上限の考え方が異なる理由について明らかにすること。
6. 育児・介護勤務の対象者が「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)に規定する要介護状態にある家族を有する者のうち、当該家族の介護を必要とする者」の場合に、選択できる期間が「当該家族1名につき最初に育児・介護勤務を開始した日から3年に達するまでの間で会社が認めた期間」としている理由について明らかにすること。
7. 育児・介護休業法の改正に伴う介護休暇及び看護休暇における時間単位の取得の考え方について明らかにすること。
8. 現段階において高度プロフェッショナル制度に対応した規定整備を行う理由並びに今後の計画及び考え方について明らかにすること。
9. パワーハラスメント防止規定の新設に伴う就業規則記載の文言における「業務上必要かつ相当な範囲を超え」及び「優越的な関係」の判断基準又は考え方について明らかにすること。
10. 退職手当の支給制限等について、「懲戒解雇又は諭旨解雇の処分に相当する行為」と見直す理由及び非道行為の判断基準について明らかにすること。
11. エルダー社員及びグリーンスタッフの休暇制度並びにテンポラリースタッフの各種手当を見直す理由について明らかにすること。
12. グループ会社等のエルダー社員に対する労働条件向上の考え方について明らかにすること。
13. 工事事務所等の現業機関にフレックスタイム制を導入する理由及び労働時間管理の考え方について明らかにすること。
14. 工事事務所等以外における現業機関へのフレックスタイム制の拡大について今後の考え方を明らかにすること。
15. 深夜早朝勤務手当の支給基準の番号5における始終業時刻の要件を見直す理由について明らかにすること。

【要求】

1. 養育休暇における1箇月の取得上限について、2名以上の場合は以下のとおりとすること。
 - (1) 小学校3年生までの子が2名以上の場合は、10日以内の必要な日
 - (2) 子が2名以上であり、小学校3年生の年度末までの子及び小学校4年生から小学校6年生の年度末までの子の双方の要件を満たした場合は、8日以内の必要な日
 - (3) 小学校4年生から小学校6年生までの子が2名以上の場合は、6日以内の必要な日
2. 介護休暇及び看護休暇を次のとおりとすること。
要介護者1名につき1箇月において5日以内の必要な日(2名以上の場合は、1箇月につき10日以内の必要な日)
3. 養育休暇、介護休暇及び看護休暇の各日数を次のとおり有給休暇とすること。
 - (1) 小学校6年生の年度末までの子(養子等を含む。)と同居する社員が、当該子の養育を必要とする場合(養育休暇)
1箇月につき2日以内の必要な日
 - (2) 介護休職規程第3条に規定する要介護者を有する社員が、当該要介護者の介護その他の世話を必要とする場合(介護休暇)
1箇月につき2日以内の必要な日
 - (3) 小学校6年生の年度末までの子(養子等を含む。)と同居する社員が、当該子の負傷又は疾病の看護等を必要とする場合(看護休暇)
1箇月につき2日以内の必要な日
4. 育児休暇を次のとおり拡充すること。
生後満1年に達しない生児を育てる社員が育児時間を請求した場合(育児休暇)
1日2回各60分。ただし、連続して付与することができる。
5. 育児・介護勤務の選択できる勤務の対象者及び期間を以下のとおり拡充すること。
 - (1) 育児・介護勤務A又は育児・介護勤務Bの対象者について、小学校3年生までの子(養子等を含む。)と同居し、養育する者。また、その際の期間については、子が小学校3年生の年度末までの原則として年度を単位とした会社が認めた期間。
 - (2) 育児・介護勤務Bの対象者について、小学校4年生から小学校6年生までの子(養子を含む。)と同居し、養育する者。また、その際の期間については、小学校6年生の年度末までの原則として年度を単位とした会社が認めた期間。
6. エルダー社員に対する病気休職を新設すること。なお、事由及び期間等については、社員と同様に取り扱うこと。
7. グループ会社等に出向するエルダー社員の労働条件の向上を図る観点から、以下のとおり休日制度及び休暇制度を本体勤務者と同様とすること。
 - (1) 保存休暇の適用
 - (2) 特別休日の日数