



HPはこちら

## 「就業規則等の改正」提案 団体交渉で明らかとなった経営側の考え方

### <テレワークの導入>

※記載はすべて要旨

#### ◆経営側の「めざすべき姿」について

- ・場所や時間にとらわれず、自宅やサテライトオフィスなどで集中して仕事ができる環境を整備。
- ・仕事の優先度や進め方を見直して生産性を向上し、働きがいの向上や幸福の実現につなげる。

#### ◆「事前申請」の方法について

- ・管理者に対して、原則前日までに「仕事の内容」「勤務時間」「場所」を口頭もしくはメールで申請し、承認を得る。
- ・原則は前日までの申請。しかし、当日申請の余地もある。専用の「申請用紙」は作らない。

#### ◆労働時間の管理について

- ・フレックスタイムと同様に7時～22時の中での勤務。始業、終業、業務はメールで確認する。

#### ◆勤務時間における付帯条件について

- ・業務に就くことが大前提。労働時間を管理できる社員の自覚や責任によるところが大きい。
- ・基本的には「性善説」となるが、自己管理ができる社員を対象とする。

#### ◆現業機関に導入する考えについて

- ・今回の導入は企画部門の社員が対象。業務内容によっては現場管理者が使う可能性もある。

#### ◆原則「自己負担」の考え方について

- ・パソコンと通信機器は会社貸与。基本的に社員に費用は発生しない。
- ・旅費も代用証も支給しない。出張先でテレワークを使う場合は「前途打ち切り」の取扱いとなる。

### <フレックスタイム制の改正>

#### ◆現業機関に導入する考えについて

- ・現業機関の日勤職や事務職など、いわゆる常例日勤の社員への導入は検討を重ねているが、今回は導入しない。

#### ◆労働時間の管理について

- ・コアタイムは無くなるが、フレックスタイムの概念は変わらない。
- ・業務の進捗状況や本人の健康状態を踏まえ、管理者が労働時間管理及び指導を行う。

### <改正労働基準法への対応（年次有給休暇の時期指定義務）>

#### ◆当社における年休の取得率について

- ・社員データでは1年間で約18日。エルダー社員やグリーンスタッフも平均では社員と同水準。
- ・全ての企業が適用となる。グループ会社を含めて法令違反にならないよう周知を行っている。

### <その他>

#### ◆社員周知について

- ・労働時間管理の重要性は東日本ユニオンと同じ認識。これまで以上に指導と周知を行う。

**労働組合＝東日本ユニオンに結集し、より良い制度を一緒につくろう！**