



HPはこちら

## 柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について 団体交渉を通じて提案内容を、より具体的に説明！

東日本ユニオンは2月25日に申第21号「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について」に関する第二次申し入れの団体交渉を行いました。

### 職務手当について

- ・組織再編後の現業機関における「企画業務」は「企画部門」では無い。企画部門とは、本社・支社機能を指す。
- ・現業機関において「企画業務」を行った場合は「企画部門」の加算にはならない。
- ・発令をもって支給するものが多いので、主に駅等に勤務する「特に指定された者」の支給要件を見直す。
- ・専らその職に従事した月があれば、そこから再度3ヶ月の継続となる。

### 休職について

- ・育児休職を分割取得する場合、1ヶ月前までに申請手続きを行う。提出する確認書類は「母子手帳」となる。
- ・「保育所に入所できない」などの諸事情により育児休職を延長する場合、一度復職する必要はない。復職予定月の前月の20日までに延長の申請となる。提出する証拠書類は自治体の通知書面となる。
- ・自己都合休職は、配偶者帯同休職、キャリアデザイン休職の新設に伴い廃止とした。
- ・配偶者帯同休職の承認事由は、自営業の場合は転勤とはならないので「転勤等」とした。会社エリア内の転勤の場合、寮・社宅の利用、特急・新幹線などの通勤手段があるため、エリア外とした。提出する証拠書類については転勤の事実が分かるものとする。
- ・キャリアデザイン休職の承認事由は、国内外大学への私費就学や資格の取得、ワーキングホリデー、不妊治療など。承認の考え方は長期の就労が前提であり、本人の希望と会社の考えに踏まえた判断となる。

### 半休取得、防犯対策、ワーケーションについて

- ・半休の取得要件も理由を問わないとしたことから、年休と同様の扱いに準じることになる。
- ・葬儀の参列に関わらず、家族の病気などできる限り対応をしていく。その点は現行を変えるものではない。
- ・ウェアラブルカメラは、胸に装着するタイプのカメラと音の装置の2種類を導入。リアルタイムに警備指令所とつながり監視の体制をとっていく。駅のすべてに導入ではなく、実態を見ながら必要箇所に導入をしていく。
- ・カメラ導入と警備員配置は別物として実態を見ながら配置をしていく。
- ・ワーケーションは現行のテレワーク規程でも旅行先で行えるが、取り扱いを明確化した。勤務の開始及び終了は電話に限らない。

### 事前通知等について

- ・事前通知は、多様な働き方やワーケーション・テレワークなど、直接会うことができない場合も想定し、文書交付のみであったが電話という選択肢を増やした。電話で通知した場合、発令日までに後日書面は本人に交付する。
- ・文書の交付についてはプライベートメールや個人メール、業務用タブレットのメールもあり得る。
- ・事前通知を行う期日は人事に関わることであり、個別の判断となるが社員への配慮も考え行っていく。
- ・出向については会社の規程で14日前までとなる。