



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 情報・宣伝部
2023年4月20日 No.605

会社の一方的な「社員周知」では不十分！ 利用する側の社員が理解・納得できる「社員周知」が必要だ！

4月18日「カフェテリア・プランに関する具体的な取扱い」の一部改正に関する団体交渉を開催

●カフェテリア・プラン旅行補助ポータル内にある「宿泊の商品」を「2023年1月31日宿泊分まで」で終了した理由について

【経営側の回答】

- ・「宿泊のみ商品」は旅行業システム更新に伴い、2023年1月31日分までを対象に設定したためである。また、旅行業システム更新に伴い「宿だけプラン」商品をカフェテリア・プランの対象とした。

「カフェテリア・プラン旅行補助ポータル」に内容変更を記載しても 変更されたこと自体が全社員に知れわたっていない！

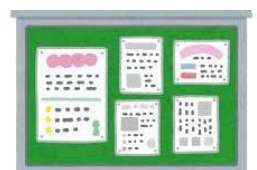
＜経営側の回答＞

- ・福利厚生ポータルなど、社員自らがサイトに取りに行くことで周知されていると認識している。社員一人ひとりがアクセスできる環境を整備しており、制度や内容を社員にお知らせしている。
- ・これまでも環境整備に取り組んできた。会社掲示のタイミングなどケースバイケースになるが、どのようなやり方が適切なのかを考えていく。社員への周知方や管理者に対する教育の要否は判断していく。



＜組合側の主張＞

- 「周知はしている」との回答であったが「徹底はされていない」という認識である。会社掲示による周知のほか、社員周知について職場ごとに差異がある。全社員一律にわかる環境を考えていく必要がある。
- 周知内容を現場の管理者が答えられるように、コミュニケーションを取っていくことが大事であり、福利厚生は全社員が等しく活用できるものでなければならない。
- 会社が資料を作成しても、社員自らがサイトに取りに行かなければ見られないことが課題である。通達が出されていることがわかる「一覧」を作成することや制度変更を社員が認識できるあり方など、全社員が平等に理解し、活用できる仕組みを考えていく必要がある。
- サイトにアクセスすればわかるが、そこに至るまでが課題である。今がベストではない。やれることを試行してみるのも良いのではないか。



安心して利用できる福利厚生制度の環境整備をめざそう！