

改正育児介護休業法施行に伴う 制度改正について団体交渉を開催！

5月27日本部は、提案を受けていた「改正育児介護休業法施行に伴う制度改正」について、申し入れに基づく団体交渉を開催しました。この制度は、6月30日に改正される「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及び雇用保険法」の一部を改正する法律の施行に伴うもので、制度の新設及び改正等を行うとして提案を受けいたものです。本部はこの提案内容について説明及び要求を「申」第33号で申し入れていました。会社の回答と主な議論は以下の通りですが、妥結については持ち帰り検討としました。

説明項目

1. 所定内労働時間を6時間とした理由を明らかにすること。

【回答】

改正法の内容に則り適切に設定したものである。

2. 労基法第34条における休憩時間を1時間とした理由を明らかにすること。

【回答】

所定労働時間の短縮により労働時間が6時間になっても、リフレッシュのために一定程度の休憩時間が必要であると考えている。また、休憩時間は他の通常の日勤勤務者との整合性をとる観点から1時間とすることが適当であると考えている。

3. 短時間勤務を適用できる業務を各職種別に明らかにすること。

【回答】

業務の性質または、業務の実施体制に合わせて短時間勤務を適用することが困難であると認められる業務以外を短時間勤務として適用する。

4. 臨時に育児短縮休暇時間の位置を変更する場合の業務上の必要性を具体

的に明らかにすること。

【回答】

具体的な事例は困難だが、実労働時間トータルとしては6時間で差し支えはなく且つ、当該社員の育児短縮休暇中にかかる時間帯でどうしても命じるべき労務があるような場合である。

5. 育児短縮休暇時間に臨時に勤務を命じる場合の業務上の必要性を具体的に明らかにすること。

【回答】

事故や災害が発生した場合や多客対応が必要な場合等、様々なケースが想定される。ただし、改正法の趣旨に反するような運用が行われないよう必要な指導は行う。

6. 時間外労働等の特例措置の改正について「事業の正常な運営を妨げる場合」を加えた理由を明らかにすること。

【回答】

改正法の内容に則り適切に設定したものである。

要求項目

1. 短時間勤務の所定労働時間を4時間から6時間までとし、希望により選択ができるようにすること。

【回答】

その様な考えはない。

2. 短時間勤務における休憩時間を30分から60分の間で選択できるようにすること。

【回答】

その様な考えはない。

3. 担務変更または配置転換された場合において短時間勤務解除後は本人の希望により元職に復帰させること。

【回答】

短時間勤務適用の終了した者については、その時点での会社の業務上の必要性、要員需給状況、本人の適正や能力を総合的に勘案し、その後の勤務箇所や担務決定していく。

4. 業務上の必要性がある場合は臨時に育児短縮休暇時間の位置を変更したり、臨時に勤務を命じることがあるとしているが、法改正の趣旨に反する

ことから変更は行なわないこと。

【回答】

業務上の必要性がある場合は育児短縮休暇の位置を変更したり、臨時に勤務を命じることはある。ただし、改正法の趣旨に反するような運用が行われないう必要な指導は行う。

5. 育児・介護休暇に育児・介護休日を月4日付与する短日数勤務を導入すること。

【回答】

その様な考えはない。

勤務時間、休憩時間の検討を確認！

組合：臨時に勤務を命じた場合、「改正法の主旨に反するような運用が行われないように必要な指導は行う」と会社は回答したが、具体的にはどのようなことか。

会社：恒常的に臨時に勤務を命じることがないように、恒常的に6時間を超えることのないように指導を行うことである。

組合：短時間休暇は、5、4時間でもよいという人もいる。また、休憩時間は30分から1時間でよいと言う人もいる。希望により選択出来るようにすること。

会社：今後どれだけの短時間勤務の申請があるのか分からない、9時～16時とし、この内容で制度を軌道に乗せたい。

組合：現在、育児休職を取得している社員は何人か。

会社：断面ではあるが約100人である。

組合：短時間勤務において勤務時間の変更をという声が上がれば変更をする考えはあるのか。

会社：検討していく。

組合：育児休職を取得して、その後退職をした人は何人か。

会社：様々な理由で退職している。育児が理由で退職した人数は特定できない。

6時間の行路・交番は可能！検討を確認！

組合：短時間勤務を適用することが困難と認められる乗務割交番により業務に従事する乗務員、出面要員として作業ダイヤにより業務に従事する者の担務変更または配置転換先は具体的にどこか。

会社：駅の出改札、旅客の対応など機動的な業務、事務作業、内勤の補助や運用等で個別に判断する。

組合：しかし、駅業務が中心となるのではないのか。

会社：特定の箇所に決められない。個別の育児環境やキャリアなどを見てどこでどんな仕事が適しているのか判断していく。必ずしも駅勤務となるわけではない。

組合：乗務割り交番で6時間の行路をつくることは考えていないのか

会社：技術的には可能であるが、短時間勤務の希望者がどの程度いるのか不透明であることや、仮に6時間勤務の行路を作ったら一般の社員に与える影響もある。検討の課題ではあるが、今回はそういう状況にない。

組合：短時間勤務の希望者がどの程度いるのかアンケートをとって把握することは考えていないのか。

会社：アンケートは考えていない。

組合：運輸所では育児休職で復帰した後は駅に行くと言われている。元職・元職場ではないのか。

会社：それは別のフレームである。深夜業や時間外勤務の制限を申請しているためである。

組合：本人が乗務員区所を希望すれば戻れるのか。

会社：実際に仕事があり、本人のキャリアを含めて判断することになる。

短時間勤務と短日数勤務を導入せよ！

組合：育児休暇は、短時間勤務と所定の労働日数を短縮する制度の導入をし、該当者が選択できるようにすること。

会社：制度の主旨としては子供と過ごす時間を多くすることである。年休等があるので現在は必要ないと考える。

組合：休暇1日間を必要とする場合もある。短時間勤務と短日数勤務を制度を作るべきだ。東日本では導入している。

忌引でも1時間30分の減額が発生！

組合：短時間勤務中に、事故や災害により時間を所定に戻した場合の勤務認証はどうなるのか。

会社：7時間30分までは所定の労働をしたとみなす。

組合：6時間勤務の適応を受けているのだから超過扱いとはならないのか。

会社：所定の労働時間が7時間30分であるのでそうはならない。例えば、短時間勤務中に忌引が発生した場合は1時間30分の減額となる。

組合：看護休暇、介護休暇の半日の分割は出来ないのか。

会社：そのような考えはない。1日単位とする。

ユニオンは既に妥結！6月30日より実施！

組合：この制度改正で個別協定として締結はしないのか。

会社：個別協定としてこの協定を締結する考えはない。過半数以上の組合が合意したので、6月30日より実施する。なお、Ⅱ.介護休暇の新設について（2）対象者「雇用期間が6箇月未満の社員及び」を削除し、貴労組は就業規則として適用される。妥結については制度を実施する6月末までに回答されたい。

組合：持ち帰り検討をする。

以 上