

国労東海申1号に対する会社見解

8月22日、第2回交渉で、国労東海申1号の「基本協約等の改訂について」の会社見解が示されました。

☆国労東海本部・25労働協約改定交渉、会社見解（抜粋）

- 転勤・配転・出向等は、本人の希望を尊重し、生活事情に配慮した運用を行うこと。（基本協約第9条「任用の基準」）
- ・出向を含めた人事異動については、業務上の必要性に基づき、本人の適性、能力及び希望などを勘案して実施している。
- 社員個人の思想や人権を最大限尊重すること。
- ・当社は人権尊重を基本に業務に取り組んでおり、社員の人権意識や人権感覚を高めることは、企業として社会的責任を果たすという観点からも重要なことであると考えている。日々の社員指導に当たる管理者を中心に、人権啓発教育を計画的に実施し、多様性の理解に努めるほか、人権を意識した採用活動を行っている。
- 労働組合の加入は新入社員研修終了後、職場配属先で加入する取り決めを行なうこと。
- ・労働組合が行う勧誘活動に会社は関与しないし、そのような考えはない。
- 年末年始休暇を新設すること。（基本協約第60条「有給休暇」）
- ・そのような考えはない。
- 休日労働を解消すること。（基本協約第49条「時間外及び休日等労働」）
- ・業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって確保してきているところである。
- ・人員の確保については最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。
- 全ての有給休暇において取得できる要員を確保すること。
- ・各箇所の要員については、有給休暇のみならず、育児休職や私傷病休暇等の可能性も考慮した上で、業務遂行に必要な人員を適切に措置している。
- 育児による休職や休暇を社員が取得する時は要員を補充すること。
- ・各箇所の要員については、有給休暇のみならず、育児休職や私傷病休暇等の可能性も考慮した上で、業務遂行に必要な人員を適切に措置している。
- ・なお、限られた非実働期間に対する随時の人事異動は現実的には難しいと考えており、必要に応じて業務分担の見直しや最適化を行うなど、関係する職場において計画的に準備することが重要と認識している。
- 女性設備を備えた職場を増やすこと。
- ・女性設備設置箇所の拡大にあたっては、現行の各種設備の規模や女性社員数など諸要素を勘案しつつ、防犯等の観点も踏まえて検討する。

国労東海かべ新聞

国鉄労働組合東海本部 編集責任者：教宣部長