

<2018年秋季闘争第2次回答について>

【前進回答】

- ①本物の「働き方改革」を実現する統一要求書の「残業代ゼロ法制、裁量労働の導入・拡大をおこなわないこと」に対して、下記の文言を支部の要求どおりに追加しました
また、残業代ゼロ法制、裁量労働制について労務費抑制を目的にして導入する考えはありません。
- ②労働者による有給休暇時季指定権が尊重される取得率向上施策の実施について、下記の新たな回答がありました。
会社はこれまでも労働者の時季指定権を最大限尊重しており、現状において、労働者が有給休暇の時季を「自ら指定しにくい状況」はないものと認識しており、また、今後も当該状況を作出しないよう日々努めていきます。仮に、労働者からの希望により、会社が有給休暇の時季指定をする場合には、当該労働者の意向に配慮した上で時季指定を行う予定です。
なお、「自ら指定しにくい」労働者の窓口は、労働組合が担うことで合意しました。
- ③会社による時季指定は、年間5日未満の労働者を対象にすると回答。
会社による有給休暇の時季指定は、例外であると考えており、現状では年間5日未満の年休しか取得していない労働者が対象になると考えています。
- ④会社による時季指定は、一定の期間勧奨を行っても取得しない労働者に限るべきではないかとの質問に対する回答
今後、一定の期間推奨期間を設けるか否かについては、導入初年の状況等を確認した上で対応したいと考えています。

【今後の課題】

継続雇用の労働条件の改善について再回答を求めましたが、最初と同じ回答です。
直ちに改善できない場合は、その理由と、今後の方向性を示すことも求めましたが、文書回答はありませんでした。
団交では、「会社の経営状況の問題で、すぐには方向性を示せない」との口頭での説明がありました。
人事院が政府に提出した意見書によると、民間企業の再雇用社員の年間給与は定年時の約70%です。前進回答がなかったことは遺憾ですが、秋季闘争で前進させることは難しいと判断しました。来春闘に向けて準備をすすめます。