



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2021年12月17日 No.386

会社提案「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改革等について」を受ける！

東日本ユニオンは12月15日に経営側より「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改革等について」の提案を受けました。

制度改革の目的として「変革のスピードアップの実現に向け、組織再編等に伴う制度改革を実施する柔軟な働き方を実現するとともに、育児・介護休業法等の改正への対応及び法改正を契機としたダイバーシティのさらなる推進により、社員一人ひとりの多様な活躍を実現していく」としています。

◆柔軟な働き方の実現に向けた制度改革等

(1) 企画部門の職名の見直し

企画部門における職名について、「副長」（主幹職A及び主幹職B）、「主務」、「主任」、「指導係」、「係員」に変更する。

※エルダー社員の職名についても、同様に変更する。

(2) 基本給の調整（キャリア加算）の見直し

企画部門の区分の「発令・業務内容」を次のとおりとする。

区分	発令・業務内容
「企画部門」	「現業機関及び医療機関以外の業務機関への発令を受けた場合（兼務発令時を含み、出向休職発令時を除く。）

(3) 通勤手当の見直し

新幹線及び在来線特別急行列車（以下「新幹線等」という。）の乗車距離が通算400km以内であり、次のいずれかに該当し、在来線普通列車利用時よりも通勤時間が短縮できる場合、新幹線等による通勤を認める。

- ① 自社線の新幹線を利用する場合。ただし、東京・大宮間（区間内を含む。）の相互発着を除く。
- ② 自社線の在来線特別急行列車を利用する場合。ただし、東京付近における電車特定区間内の相互発着を除く。
- ③ 東京・熱海間（区間内を含む。）の東海道新幹線を利用する場合。ただし、東京・新横浜間（区間内を含む。）の相互発着を除く。

<特急列車・改正案>

0km	400km
自社特急は通勤時間を短縮できれば利用可能 （東京の電車特定区間相互発着を除く）	対象外

<新幹線・改正案>

0km	400km
自社新幹線は通勤時間を短縮できれば利用可能 （東京～大宮間内相互発着を除く）	対象外

◆ワーケーションに関する取扱いの明確化

「テレワーク規程」の名称を「テレワーク・ワーケーション規程」に改め、ワーケーションを行う場合の勤務等の取扱いについて、現行のテレワークの取扱いと同様とする。

◆ダイバーシティのさらなる推進

(1) 育児・介護関連制度の充実

①産後パパ休暇（無給休暇）の新設

子の誕生日又は出産予定日の翌日から起算して 8 週間以内の期間において子を養育する場合、子の誕生日又は出産予定日以降、連続 28 日以内。ただし、2 回に分割して取得することができる。
※子の出生後 8 週間以内に終了する育児休職をした場合、育児休職の対象となる同一の子について、再度育児休職をすることができる規定は削除する。



②育児休職等に関する取扱いの見直し

○分割取得の柔軟化

同一の子に関する育児休職について、当該子が 1 歳、2 歳、3 歳に達するまでの各期間において、それぞれ 2 回に分割して取得することができる。

○保育所に入所できない場合等の取扱いの見直し

子が 1 歳又は 1 歳 6 箇月に達した際、保育所に入所できない等の事情により育児休職を延長する場合の取扱いについて、子が 1 歳又は 1 歳 6 箇月に達する日の翌日に限定することなく育児休職を申し出ることができる。

○エルダー社員等における取得要件の緩和

雇用期間 1 年未満のエルダー社員及びテンポラリースタッフについて、育児休職及び介護休職を取得することができる。

(2) 多様な活躍に向けた休職制度の新設・見直し

自己都合休職を廃止し、以下の休職を新設する。

①配偶者帯同休職

○休職事由

会社エリア外への配偶者の転勤等に帯同し生活を共にするため、本人からの申請に基づき承認した場合

○休職期間

3 年以内で承認した期間

○復職等

その事由が消滅した場合又は期間が満了した場合

○その他

- ・年次有給休暇付与の条件等について、出勤日数として取り扱う。
- ・寒冷地手当・期末手当については、基準日に休職中の場合、支給しない。
- ・退職手当・永年勤続表彰における勤続期間の計算については、休職期間が 1 箇月以上ある場合は、在職期間から全月数を除外する。



(2) 多様な活躍に向けた休職制度の新設・見直し

②キャリアデザイン休職

○休職事由

キャリア形成のため、本人からの申請に基づき承認した場合

○休職期間

2年以内で承認した期間

○復職等

その事由が消滅した場合又は期間が満了した場合

○その他

- ・年次有給休暇付与の条件等について、出勤日数として取り扱う。
- ・復職給については、休職期間の昇給係数は、9分の1の割合を乗じて得た数とし、休職前後の期間等を考慮して算定する。
- ・寒冷地手当・期末手当については、基準日に休職中の場合、支給しない。
- ・退職手当・永年勤続表彰における勤続期間の計算については、休職期間が1箇月以上ある場合は、在職期間から2分の1の月数を除外する。

※令和4年3月31日現在、自己都合休職中の社員で、令和4年4月1日以降に残余の期間がある者については、なお従前の例により取り扱う。



(3) 半休の取得要件の見直し

半日単位の年次有給休暇について、日勤勤務及び1勤務の労働時間数が8時間以内の変形勤務、若しくはフレックスタイム制を適用する場合、使用することができることとし、原則として前々日までに請求手続きをとることとする。

(4) 保存休暇の取得要件の追加

保存休暇の取得要件について、「予防接種」「不妊治療」を加える。

(5) 休暇の請求手続きの見直し

- ①忌引休暇の請求手続きについて、死亡証明書等又はその写し若しくはその事実を証明する書類（会葬礼状等）によることとする。
- ②不妊治療を事由とした保存休暇又は私傷病休暇の請求手続きについて、医師の診断書又は不妊治療連絡カードによることとする。

(6) その他

駅社員の安全性を更に向上し、安心して働ける環境を整えることを目的としてウェアラブルカメラを導入する。なお、これに伴い、女性社員単独での泊り勤務及び車内貫通業務の従事を可能とし、女性社員の活躍フィールドを更に拡大していく。

◆事前通知の取扱い

会社は、社員に転勤、転職、降職、出向又は待命休職を命ずる場合、事前に文書等をもって通知する。

◆実施期日

令和4年4月1日

ただし、第1項第1号及び第2号については令和4年6月組織再編（予定）に、第1項第3号については令和3年度末ダイヤ改正（予定）に合わせて実施する。