



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R東日本労働組合
発責 教育・広報部
2020年3月31日 No.195

「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」について 団体交渉でさらに内容を明らかにする

《育児・介護関連休暇のさらなる充実》

- Q：小学校4年生～小学校6年生の年度末までの子の場合「1箇月につき3日以内の必要な日」とした理由は？
A：低学年と高学年では手の掛かり方が違う。あくまでも法律上は「努力義務」であり、育児休暇の設定は法定水準を上回っている。なお、休暇日数の設定は当社独自で判断できる。
- Q：当該子が2名以上いる場合は「合算せず」「1箇月につき5日以内の必要な日」とした理由は？
A：小学校高学年は手が掛からないとの認識と、現行制度でも「合算していない」ことを踏まえて設定した。
- Q：当該子（養子等を含む）と同居する社員に限定している理由は？
A：厚労省の制度解釈にあわせていること。同居していなければ「子供をみられない」との考えであること。
※介護休暇と看護休暇には、「同居」「扶養」の有無の定めはない。

《高度プロフェッショナル制度に対応した規定整備について》

- Q：高度プロフェッショナル制度に対応した社員を採用する考えはあるのか？
A：考えはある。在籍している社員を高プロ制度対象社員とする考えもある。法律上、さまざまな制約があり、近々に高プロ対象を採用する考えはないが、制度に対応できる環境を整備しておきたい。
- Q：高度プロフェッショナル制度に対応した業務は当社にあるのか？
A：業種は「新たな技術、商品、サービス開発」になる。現状では本社か研究開発センターが対象と考える。

《退職手当の支給制限等の見直しについて》

- Q：懲戒解雇または諭旨解雇の処分に相当する行為とは？
A：個別に事案や事象が均一ではないので示せない。これまでの国鉄時代から踏襲してきた禁固刑ではなく、民間会社として会社の名誉や信用の失墜など、会社に対する非違行為で判断する。
- Q：諭旨解雇時における8割支給が一部支給に変更となるが、具体的にはどういうことか？
A：一律に8割支給ではなく、背後要因や判例、日頃の素行、会社への貢献度などを見て、諭旨解雇時における退職手当の一部支給については慎重かつ厳正に公平公正に判断する。

《エルダー社員に関する見直しについて》

- Q：「保存休暇制度」を利用することができる就労先を希望する社員への対応は？
A：対応は変わらない。「再雇用先までの流れ（イメージ）」通りである。J R東日本会社から、前広に再雇用先会社へ制度導入を知らせる。4月以降、保存休暇制度を導入する再雇用先会社もある。
- Q：育児休暇や介護休暇など全ての休暇制度がある就労先を希望する社員に対し、希望や勤務地を聞くのか？
A：現行と変わらない。

《現業機関へのフレックスタイム制の拡大について》

- Q：今後、フレックスタイム制度の導入を検討している現業機関はあるのか？
A：東京工事事務所、東京電機システム開発工事事務所、東北工事事務所以外は現段階で検討していない。職種よりも作業ダイヤがないところからの考え方はある。宿日直のある職種は難しい。