



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発行者 情報宣伝部
2025年 1月17日 No.827

「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等のさらなる推進について」 1月13日に申し入れを提出

労働協約の一部変更に対して労働組合への提案を求めます

「産後パパ休暇取得中の就労の見直し」については、提案項目ではなく「参考資料」に記載されています。この「産後パパ休暇」に関しては「労働条件に関する協約」の第94条(8)で締結している内容です。会社と締結している協約の一部変更するものであることから、労働組合に対して「提案」することを経営側に求めました。

「労使間の取扱いに関する協約」の順守を求める申し入れ

- ◆「産後パパ休暇取得期間中の就労の見直し」については、改正育児介護休業法に基づく現「労働条件に関する協約」（令和6年10月1日締結）から大きな変化が生じることから、就労条件等の詳細事項を別途提案し労使協議を行うこと。

利用する社員が「理解できる制度」に向けて疑問等を解消していきます

組合員や社員のみなさんから多くの疑問や意見が東日本ユニオンに寄せられました。経営側の考え方を明らかにしていきます。

「育児・介護勤務の見直し」に関する申し入れ

- ◆勤務選択制及び行路選択制の期間拡大における要員確保の考え方を明らかにすること。
- ◆短時間勤務の希望日に6時間以内の臨行路を勤務指定した場合、賃金の減額は発生するのか明らかにすること。
- ◆分割子行路を乗務できる場合に出面が増えることから、乗務割交番作成時における出面管理は分割前提での要員確保を行うのか明らかにすること。
- ◆乗務業務における短時間勤務の希望日に、あらかじめ指定している短時間行路の希望者が多い場合の考え方を明らかにすること。
- ◆単身赴任をしている社員の短時間勤務の考え方を明らかにすること。
- ◆長時間通勤をしている社員の短時間勤務の考え方を明らかにすること。
- ◆駅業務や乗務業務に従事する社員の勤務選択制及び行路選択制を「小学校1年生まで」とした理由を明らかにすること。
- ◆「小学校1年生まで」とは、小学校1年生の年度末までなのか明らかにすること。
- ◆「要介護者1名につき、最初に短時間勤務を取得する日から3年に達するまでの期間」とした理由を明らかにすること。

制度を利用する社員の視点から経営側と議論していきます

制度見直しの目的として「仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがい向上」とありますが、そのことを実感し、評価するのは利用する社員です。利用する社員の視点から経営側の考え方を明らかにしていきます。

「休暇制度の見直し」に関する申し入れ

- ◆「育支」の取得要件をすべて明らかにすること。
- ◆「看護」の取得要件をすべて明らかにすること。
- ◆「育児支援休暇」の新設による要員確保の考え方を明らかにすること。
- ◆「要介護者1名につき社員が当該休暇を最初に取得した日から3年に達するまでの期間」とした理由を明らかにすること。
- ◆「要介護者1名につき社員が当該休暇を最初に取得した日から3年に達するまでの期間1箇月につき4日以内の必要な日」とした理由を明らかにすること。
- ◆乗務員勤務における時間単位の取得について考え方を明らかにすること。

「昇給調整条項」を見直す理由について明らかにしていきます

社員の賃金に影響を与えてきた「昇給調整条項」を見直す理由を明らかにしていきます。

「昇給調整条項の見直し」に関する申し入れ

- ◆昇給調整条項を見直す理由を明らかにすること。

「保存休暇」の取得要件を見直す理由について明らかにしていきます

社員の働き方にも大きな影響を与えることから、経営側の考え方を明らかにしていきます。

「保存休暇の見直し」に関する申し入れ

- ◆保存休暇の取得要件を見直す理由を明らかにすること。

「移転休暇」を見直す理由について明らかにしていきます

「移転休暇」は社員の転勤等に伴う制度です。利用する社員にとって制度内容が不明確なままであってはなりません。経営側の考え方を明らかにしていきます。

「移転休暇の見直し」に関する申し入れ

- ◆転居を伴う異動等の「等」に含まれるものは、担務変更の他に作業場所の変更は含まれるのか明らかにすること。
- ◆事前通知がない担務変更及び作業場所の変更は、いつの時点で休暇申請を行うのか明らかにすること保存休暇の取得要件を見直す理由を明らかにすること。

経営に資する視点から「旅費（宿泊料）の見直し」を議論していきます

これまでの「定額支給」の振り返りを含めて経営側の考え方を明らかにしていきます。

「旅費（宿泊料）の見直し」に関する申し入れ

- ◆「実費支給」による経費削減効果を明らかにすること。

社員の雇用に関係することから見直す理由等を明らかにしていきます

「試用期間等の見直し」について経営側の考え方を明らかにしていきます。

「試用期間等の見直し」に関する申し入れ

- ◆「社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、協調性」を追加する理由を明らかにすること。
- ◆試用期間を「6箇月以内」とした理由を明らかにすること。

2年前に実施した「初任給特別措置」を振り返りつつ議論していきます

経営側は「初任給特別措置」を令和5年4月1日に実施していますが、その振り返りを曖昧にしたままでは社員の理解は得られません。経営側の考え方を明らかにしていきます。

「初任給特別措置の見直し」に関する申し入れ

- ◆「初任給特別措置」を実施する理由を明らかにすること。
- ◆令和5年4月1日に実施した「初任給特別措置」の成果と課題を明らかにすること。
- ◆「初任給特別措置」を実施することによって「これからの当社を担う人材を獲得し、働きがいが高まる」理由を明らかにすること。
- ◆実施初年度における「初任給特別措置」の総額を明らかにすること。
- ◆令和5年4月1日より「入社4年目までの社員に初任給特別措置」を実施してきたが、支給期間を「令和7年4月1日から入社10年目まで」とした理由を明らかにすること。
- ◆入社1年目の支給額を20,000円とした理由を明らかにすること。
- ◆入社2年目以降、支給額が減額していく理由を明らかにすること。

社員の働き方に影響を与える年休の取扱いについて明確にしていきます

年休の取扱いについて、見直し後の運用を明確にしていきます。

「1勤務が2暦日にわたる場合の年休の取扱いの見直し」に関する申し入れ

- ◆勤務指定後に2暦日にわたる勤務の年休申請をしたが、勤務開始日だけ年休が指定された場合、翌日の勤務は「一旦指定した勤務の変更」の該当項目を明らかにすること。