



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発責 組織情宣部
2023年8月9日 No.643

仕事と育児の両立支援等について 経営側の考えを明らかにする

東日本ユニオンは経営側より5月11日に提案された「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」に対して、8月2日に団体交渉を行いました。

■仕事と育児の両立支援をさらに推進するとした目的、問題意識を明らかにすること。

経営側：これまでも仕事と育児の両立支援のために様々なことを進めてきたが、さらに社員の多様な働き方に対応していきたい。今回が最終的到達点ではなく、さらに働きがいの向上のために整備し、利用状況などを踏まえて今後も検討していく。

組 合：働きやすい環境をつくることの問題意識には、人材確保や離職防止の観点があるのか。

経営側：結果として働きやすい会社と世間に見えたならば採用は有利になる。

組 合：少子化対策に対する企業としての責任や難病・ハンディキャップがある方の支援などの問題意識もあるのか。

経営側：子育てやダイバーシティなど、広い立場で考えている企業だと様々なところで世間に発信できる。対外的には社会的にも求められていることであり、子育てや難病を抱えている方を支援することで、世間に発信していきたい。

■出産祝金の新設について、子1人につき一律20万円とした理由を明らかにすること。

組 合：なぜ、20万円なのか。

経営側：出産費用の補てんではなく、お祝い金の観点で金額的に適切であると総合的に判断した。

組 合：出産件数と会社の持ち出し額は、どの程度を見込んでいるのか。

経営側：公表している数値から仮に2,000名弱とすれば、4億円ほどの持ち出しとなる。出産祝金の金額は世間相場や様々な要素を含めて総合的に判断した。

■J R 東京総合病院でのみ、出産費用5万円割引とした理由を明らかにすること。

組 合：会社が5万円を補助するのか、それとも病院側が5万円を割引くのか。

経営側：病院側で出産費用を設定しており、病院の支払い窓口で5万円を割引くことになる。

組 合：なぜ、このような判断をしたのか。

経営側：当社は病院も運営しており、さらなる病院利用と社員還元を含めて判断した。

組 合：福利厚生費ではないのか。

経営側：福利厚生費ではなく病院の経営に関わることである。費用は病院で決める。

組 合：提案時は福利厚生の一環だと認識していた。福利厚生であれば、社員間に受益格差があつてはならず、利用機会が均等でなければならない。

経営側：福利厚生の受益の公平性の観点から、より広く社員に受けていただければよいと考えている。しかし、J R 仙台病院には産婦人科がなく、できるところから選択肢の一つとして提案したものである。

■扶養手当の見直しについて、配偶者と第1子は増額せず、第2子以降を増額した理由を明らかにすること。

経営側：第2子以降になると「家計の経済的な負担が増える」とした政府の見解もある。扶養手当は世間動向とリンクすると考えている。平成29年度の見直しでは、子に手厚くするのがトレンドであったが、今回は多子世帯の経済的負担に着目し、現在のトレンドを踏まえたものである。

■扶養手当と難病や障がいのある子を養育する社員の勤務の見直しについて、その範囲を「所得税法に定める特別障害者」に拡大した理由を明らかにすること。

組合：難病やハンディキャップがある家庭に特に着目した理由は何か。

経営側：経緯は異なるが、扶養手当は身体の機能疾患や精神疾患などの家族を持つ方に対して、重度心身障がい者という枠組みで国鉄時代から制度を運用してきた。今回は法律と紐付けすることにより制度を分かりやすくし、支給する範囲も拡大とした。

■難病や障害のある子を養育する社員の勤務の見直しについて、育児・介護勤務A、B及び養育休暇の取得期間の対象を中学校3年生までとした理由を明らかにすること。

経営側：健常者より通院などの負担が増している。会社がどこまで配慮するのかもあるが、義務教育期間の中学3年生までとした。

■育児・介護勤務A、B及び養育休暇の取得期間の拡大を難病や障害のある子を養育する社員に限定した理由を明らかにすること。

経営側：通院や送迎など負担増となるためである。

■育児・介護勤務A、B及び養育休暇の取得期間拡大に対する要員確保の考え方を明らかにすること。

組合：実施以降の要員はどのように想定しているのか。

経営側：想定は難しい。要員の観点よりも仕事と育児の両立のために会社としてサポートしていくことが大事である。要員の確保は会社がしっかりと行っていく。

組合：統括センター化や多様な働き方により、要員の配置の仕方も変わっている。本当に両立できる環境と要員配置になっているのか。

経営側：鉄道事業を運営しながら仕事と育児を両立し、仕事をしやすくするために様々な取り組みを進めていく。

■入寮要件の見直しについて、35歳以上の独身者が異動等により住居が変更となる場合、異動後3箇月以内の一時的な入寮を認めるとした理由を明らかにすること。

組合：新たな住居を探す期間を保障するために一時的な入寮を認めるということか。

経営側：35歳以上の独身の単身赴任者を想定している。異動等の中で「新たな住居場所を探すのが難しい」との声がある。一時的に入寮し、次の住まいを探していただくことが趣旨となる。

組合：3ヶ月という期間での入寮で「カフェテリアポイント」を使用することになるのか。また、一時的な利用でのポイントの取り扱いについてはどうなるのか。

経営側：現在検討中であり、実施までに考えていく。

■融合と連携に伴う働き方の多様化・就業範囲の拡大を踏まえて、なぜ管理手当等を増額するのか、また、主任職、指導職、係職に対する手当の見直しを行わない理由を明らかにすること。

組合：管理手当等を増額するとしているが「主務職以上の職責」と「扶養手当の均衡」の2つが理由なのか。

経営側：管理手当等の増額については融合や組織再編が進み、主務職以上の職責の重さが増していることと「扶養手当」とのバランスが理由である。もともと管理手当等には扶養手当の意味合いを含めて金額を設定している。扶養手当の支給水準を上げることから、バランスを考慮した。

組合：「融合と連携」に伴う働き方の多様化や就業範囲の拡大などにより、主任職、指導職、係職の職責も同様に増している。

経営側：全社員一丸となって取り組んでいるとの認識ではあるが、施策を進めていく上で特に主務職以上の社員の職責がより増しているとの判断で提案した。

組合：管理手当等と扶養手当の「バランス」とは何か。

経営側：管理手当等を増額しなければ、扶養手当のほうが多くなる場合が発生する。扶養手当が増額されれば、扶養手当を一部含んでいる管理手当等も増額していく。扶養手当の水準を見て管理手当等も見直していく。

組合：管理手当等にはいくつかの区分があるが、どのような線引きで設定をしているのか。

経営側：役割に対しての区分であり、明確な線引きはない。人事・賃金制度を改正した当時の資料に考え方は記載してあり、そこがベースとなっている。区分の役割は2次発令ともリンクしている。

■扶養手当、管理手当等の見直しによる費用の増額について明らかにすること。

経営側：IRの観点などから、個別に費用を示すことは難しい。扶養手当は出産件数や人口動態統計などを参考に推測することは可能である。

■扶養手当と管理手当等を併給しない理由を明らかにすること。

組合：管理手当等と扶養手当のバランスを保つ必要はないのではないのか。制度上の「併給をしない」というルールにしばられているだけではないのか。

経営側：管理手当等と扶養手当を含め現行で妥当だと考えている。手当間のバランスは見ていく。

組合：第2子で5,000円、第3子で10,000円増額され、4人の子供がいる社員は管理手当等が5,000円の増額よりも扶養手当の増額幅の方が大きくなる。制度だけで見るとバランスがおかしくなる。

経営側：今回の見直しで調整を設けている。扶養手当の支給について、今の断面で考えるとそうなのかも知れないが主務職になったほうが賃金は上がっていく。長い目で見れば不利益はないと考える。

■実施期日を令和5年10月1日とした理由を明らかにすること。

経営側：労使議論も必要である。また、扶養手当の金額が変わるため事務手続きやシステムの改修に一定程度の時間がかかるためである。