



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発行者 組織情宣部
2023 年 9 月 7 日 No.649

「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」及び 「実態に即した労働条件・労働環境の実現」に関する申し入れを提出！

東日本ユニオンは「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」経営側より提案を受けて以降、組合員の声をもとに解明交渉を開催してきました。

仕事と育児の両立支援等をさらに推進し、社員一人ひとりの多様な活躍を実現するためには、諸施策の実施に伴い、変化する社員の働き方や生活環境など、実態に即した手当や制度、福利厚生確立が必要です。

福利厚生の充実も含め労働条件・労働環境の変化は、当社の抱える離職や採用の課題克服にも大きく影響することから、9月7日に申第3号「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」及び「実態に即した労働条件・労働環境の実現」に関する申し入れを経営側に提出しました。

【申し入れ項目】

1. J R 東京総合病院における出産費用の 5 万円割引は、社員とその被扶養者およびテンポラリースタッフに限らず、社員の配偶者も対象とすること。
2. 出産祝金の新設について、J R 東京総合病院での正常分娩による出産については子 1 人につき一律 20 万円とし、J R 東京総合病院での異常分娩および J R 東京総合病院以外の病院において出産した場合は、子 1 人につき一律 25 万円とすること。なお、出産祝金の対象期間は 2023 年 4 月 1 日以降とすること。
3. 主務職、技術専任職、主幹職 B、主幹職 A 及び T 等級、S 等級、M 等級、H 等級の社員に扶養手当を支給すること。
4. 扶養手当の見直しについて、配偶者と第 1 子、第 2 子については 5,000 円増額し、第 3 子以降は提案通りとすること。
5. 扶養手当をエルダー社員に支給すること。
6. 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、エルダー社員に適用すること。

7. 難病や障がいのある子を養育する社員以外の社員の勤務においても育児・介護勤務 A 及び B の取得期間の対象を小学校 6 年生までとすること。
8. 深夜早朝勤務手当の支給範囲について、賃金規程第 95 条の(3)を廃止し、賃金規程第 95 条の(2)を「(1)に掲げる業務以外に従事する者」とすること。
9. 単身赴任における居住費（寮及び寮代用）は全額会社負担とすること。なお、カフェテリアポイントの消化はしないこと。
10. 単身赴任に伴う別居手当について、賃金規程第 131 条(2)の支給額を月額 30,000 円とすること。
11. 持ち家のある 35 歳以上の独身者が異動等により居住地が変更となる場合、別居手当支給要件と同等（配偶者の居住地を持ち家の居住地と読み替える）の要件を満たす社員には別居手当を支給すること。また帰省用交通費についても広域異動者、広域出向者以外も対象とすること。なお、居住費は全額会社負担とし、カフェテリアポイントは消化しないこと。
12. 異動や担務変更を伴わず、結婚等において単身赴任となり別居手当支給要件に該当する場合は、入寮を認め、別居手当を支給すること。なお、居住費は全額会社負担とし、カフェテリアポイントは消化しないこと。
13. 社宅居住期間制限（通算 15 年）ならびに、賃貸住宅援助金受給期間制限（通算 15 年）を撤廃すること。
14. 所有住宅援助金について、一律月額 10,000 円とすること。なお、カフェテリアポイントは消化しないこと。
15. 統括センター・営業統括センターに兼務発令されている社員に、統括センター・営業統括センターと同等の給地区分の寒冷地手当を支給すること。
16. 寒冷地手当定額表に掲げる額を一律 15,000 円増額すること。
17. 寒冷地手当をエルダー社員に支給すること。

変化する働き方に即した労働条件・労働環境を実現しよう！