



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9月26日 No.655

「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」に関する申し入れ団体交渉を開催！

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ナ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。

《要求実現》

経営側：4月1日から実施している5万円割引のキャンペーン対象者を10月1日から扶養の有無にかかわらず社員の配偶者にも拡大する。ただし、キャンペーンであり期間は「当面の間」である。

組 合：キャンペーンは期間がある。キャンペーンではなく制度化していくべきである。

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。

《要求実現ならず》

組 合：J R東京総合病院を利用できる社員は、出産祝金20万円と5万円の割引が使える、結果的に25万円分となるが、J R東京総合病院を利用できる社員は一部である。公平性を持たせるべきである。

経営側：福利厚生を選択肢である。「20万円は出産祝金」「5万円はキャンペーン」であり、別物である。

組 合：J R東京総合病院の5万円割引キャンペーンは2023年4月1日からスタートしている。出産祝金の支給も4月1日にさかのぼるべきだ。

経営側：判断として一定の線引きは必要となる。

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。

《要求実現ならず》

組 合：申第1号の団体交渉でも主張したが、制度上「管理手当等と扶養手当は併給しない」となっている。扶養に対する手当は扶養手当、管理業務に対する手当は管理手当等として支給するべきで、制度を見直す必要がある。

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。

《要求実現ならず》

組 合：J R東日本として少子化対策も踏まえれば、配偶者と第1子も増額するべきである。扶養手当に着目した場合、世間から「突出しても良い」という考えである。

経営側：扶養手当は生活関連の手当で職務とは関係のないものであり、独身で支給のない社員とのバランスを見る必要もある。

組 合：提案の目的が「仕事と育児の両立」であるならば、第1子にも着目し支援をしていくべきである。

経営側：多子世帯のほうが負担は大きい。そこに着目し、見直しすることとした。

5. 扶養手当をエルダー社員に支給すること。

《要求実現ならず》

組合：なぜ、エルダー社員は対象外なのか。

経営側：扶養手当の支給は「長期雇用」が前提であり、有期雇用のエルダー社員は支給対象とならない。また、エルダー社員の基本賃金の水準は公的給付も考慮しており、現行で妥当と考える。

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。

《要求通りの運用を確認》

組合：要求通り、エルダー社員も「適用する」を確認してよいか。

経営側：育児・介護勤務規程を準用して適用となる。

組合：回答の文章のままでは、エルダー社員の育児・介護勤務 B の条件は悪くなる。

経営側：回答は持ち帰り考えるが、要件は悪くならない。

組合：「エルダー社員も適用できる」との回答であるが、グループ会社で適用できない実態を改善しなければならない。どの出向先でも、難病や障がいを持つ子を育児できる労働条件の整備が必要である。

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。

《検討することを確認》

組合：線引きは難しいが、義務教育の期間までは必要と考える。養育休暇は「小学校 6 年生まで」と線を引いており、線を引くのであればそこに合わせるべきだ。両立支援をするならば育児・介護勤務 A や B も法律以上の期間を設けるべきである。

経営側：現行の制度では育児や学校行事等を考慮しつつ、最終的にはフルタイムで働いてもらいたいと考えている。

組合：その段階において、社員が実態にあった選択肢から考え、働けることが必要である。現行の制度ではフォローが足りない。結果、辞めざる得ない社員がいる。それではダメだ。

経営側：要員も総合的に勘案し、慎重に判断していく必要がある。

組合：働かなくては生活ができないが、3歳の壁がある「短時間勤務ができないから働けない」「迷惑をかけてしまうからフルで働く」というのが現実である。

経営側：仕事と育児の両立をして、社員が辞めてしまうことは避けたい。しっかり対応はしていく。今回は難病や障がいを持つ子にスポットをあてたが、ここがゴールではない。今後も検討していく。

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。

《検討することを確認》

組合：会社組織の再編や融合と連携が進み、社員の働き方が変わり複数の担務を担っていることから、実態にあわせて支給範囲を見直すべきだ。

経営側：融合と連携が進んで区分を見直すことは必要な観点である。賃金体系を見て見直せることがあれば提案をする。

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。

《要求実現ならず》

経営側：会社の命よっての転勤や兼務となるが、社員自らが寮に入るか否かを選択しており、そこはカフェテリアポイントを消化していただくことになる。

組合：異動によって家に住めなくなる。異動先で働くためには結果によって単身赴任になるが、単身赴任していない社員との差が生じてくる。

経営側：寮の維持や管理費は会社が負担しているので、その一部を社員にも負担していただきたい。全額負担は現実離れしている。

組合：単身赴任せざる得ない状態になってまで、カフェテリアポイントや寮費もかかり、単身赴任していない社員に比べて負担が増している。社員の負担軽減が必要だ。

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。

《要求実現ならず》

組合：実態に合っていない。賃金規程第131条(1)は30,000円だった支給を40,000円にしているが、賃金規程第131条(2)は20,000円のままである。時間的負担は場所によって増している。

経営側：20,000円に設定した経緯に踏まえて検討する必要がある、元々は20,000円の区分はなかった。40,000円を支給している社員と比較して金銭的な負担はかからないと思っている。すべてを補填するために支給しているわけではなく、時間と距離を見て支給しており、通勤手当と算定は同じである。

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。

《要求実現ならず》

組合：持ち家の推奨もあり、自宅を購入しても生活費など二重の負担となる。生活設計も立てられないため責任をもった対応を求める。

経営側：入寮は認めるが別居や転勤、配偶者等への二重生活の補填は独身者にはあてはまらず、なじまない。生活実態が一人で別居手当はなじまない。

組合：持ち家があると帰省は必要である。交通費を保障してもらいたい。

経営側：実態や考えは受け止めるが、別居手当と交通費の支給までの考えには至らない。



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。

《一部要求実現》

組合：生活設計があり、実態に合わせた支給はできないのか。

経営側：自己都合ではなく、会社の命でなければ手当は支給されない。ただし、帰省交通費は支給される。すでに寮に入っていれば継続して入寮を認めることとする。

組合：勤務地が変わらず、単なる担務変更で自己都合による別居の場合はどうなるのか。

経営側：別居せざる得ない担務変更なのかを見たうえで、別居の実態を見ていく。

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。

《要求実現ならず》

組合：諸施策の実施により、どこに家を購入してよいのか分からないし、生活設計が崩れて保障もない。選択肢があってもよいのではないか。

経営側：会社として持ち家を推奨しているが、賃貸補助の社員との公平性がある。転勤の場合は延長措置があり、恩恵を受ける格差をなくすための制度である。様々な援助をしており、社宅のみ優遇するとはならない。社宅も老朽化対策など維持費もかかる。2015年から制度を開始して、8年間という十分な準備期間も持たせてきた。

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。

《要求実現ならず》

組合：なぜ、現行の制度で妥当なのか。

経営側：どの部分を負担するかになるが、ローン支援制度、所有住宅所援助金の20万円。不動産提携割引制度なども用意している。通常2,500円を5年間のみ5,000円と厚くしている。カフェテリアポイントは月2.5ポイントで年間30ポイントが定位である。固定費の一部としてあててもらいたい。

組合：選択肢としてカフェテリアポイントを多く使用することにより、援助金の額を上げることはできないのか。

経営側：経費と直結するためシミュレーションしてみなければ分からない。案としてはよいがこの場では判断できない。

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。

《要求実現ならず》

組合：1ヶ月間、すべて本務箇所から離れる場合もあり、整合性が取れていない。

経営側：都市手当も本務箇所でも算定している。仮に運輸区所属の社員が1ヶ月間、兼務先で出退勤となっても本務箇所は所属の運輸区が軸足となる。人事発令上、本務箇所でも判断している。

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。

《要求実現ならず》

組合：現在のエネルギー価格上昇にあわせて改定するべきだ。

経営側：エネルギー価格に合わせた場合、価格が下がると手当も下げるようになる。生活費の一部補填として、すべてを賄うものではない。エネルギー価格も上がっているが、ベースアップなども行っている。

17. 寒冷地手当をエルダー社員に支給すること。

《要求実現ならず》

組合：本体社員と生活環境は変わらない。エルダー社員にも支給するべきだ。

経営側：エルダー社員の基本賃金は、地場の最低賃金や扶養手当、寒冷地手当など総合的に考慮して設定している。社員とまったく関係ないとは言えないが、社員の寒冷地手当が上がったとしても、エルダー社員の基本賃金を見直す考えはない。



**東日本ユニオンに加入して一緒に
安心して働ける労働条件・労働環境を実現しよう！**