



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 組織情宣部
2024年4月1日 No.756

仕事と育児の両立に不安を抱える社員の声を経営側に訴える！

東日本ユニオンは、3月15日に申第22号「総合的な処遇改善の実施について」に関する申し入れの団体交渉を開催してきました。

この間、仕事と育児の両立支援等について、難病や障がいのある子を養育する社員に限らず、育児・介護勤務A及びBの適用者から、期間の延長や養育休暇の取得期間に対して多くの声が寄せられてきました。

1. 育児・介護勤務A及びBの適用範囲を小学校6年生の年度末まで拡大すること。

組合側の主張

- ◆様々な施策により勤務も柔軟になっている。制度を使う社員目線を大事にするべきである。
- ◆育児の状況や実態は個々に違うA、Bどちらも選択できるようにするべきである。
- ◆育児と仕事の両立ができず「やめるしか無い」という社員がいてはいけない。
- ◆Aを取得している社員は、勤務地等も配慮が必要ではないか。

経営側の認識

- ◇1日6時間の短時間勤務の社員が拡大すれば、経営にとっては柔軟性にかける。
- ◇拡大をした場合、養育が必要ない日も短時間勤務になる。

**確認事項・声があることは承知している。仕事と育児の両立支援をしていく考えは変わらない。
シミュレーションをして勉強していく。**

2. 養育休暇の取得日数を小学校6年生の年度末まで月5日以内の必要な日とすること。

組合側の主張

- ◆働きやすさ、選択肢を増やすこともふまえて月5日の取得ができるようにするべきである。
- ◆育児に関しては、育児・介護勤務Bより、必要な日に取得出来る養育休暇を希望する社員の声は多い。

経営側の認識

- ◇現行で妥当と考えるが実態把握、検証はしていく。
- ◇様々な制度と一緒に考えていく。

3. 難病や障がいのある親族を養育するエルダー社員に、賃金規定第39条1項7号を適用すること。

組合側の主張

- ◆エルダー社員も社員と同様に両立を支援していくことが必要である。
- ◆出向先により「労働条件」や「労働環境」が個々の実態が違う。休暇についても全てのエルダー社員が使える訳ではない。しっかりとグループ会社と協議をしていくべきである。

経営側の認識

- ◇エルダー社員は雇用形態が違うことから支給する考えはない。
- ◇高年齢雇用継続給付金を受給することを前提としている。
- ◇社員は長期雇用が前提で人材の定着を目的に生活の補填という考えがある。エルダー社員は勤務地や担務も固定していることから「社員と同等」にする考えはない。

さらなる制度改革を求めるために東日本ユニオンに結集しよう！！