



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 2月 25日 No.844

「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」 2月17日に団体交渉を開催

産後パパ休暇の制度は変わらないことを確認。運用について明文化を求める

「労使間の取扱いに関する協約」の順守を求める申し入れ

1項：「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。

経営側：休暇制度そのものを変えているわけではなく、法律に基づき運用を拡大する。労働基準法の労使協定を締結して運用することから、労働条件の変更には至らないと判断した。

組合：労働条件の変更は無いことを確認する。運用を巡って人がルールになると、その人の判断基準になってしまうため運用も明文化するべきである。人がルールにならないように確認する。

育児・介護勤務の適用範囲拡大における要員の確保や運用方法などを確認

「育児・介護勤務の見直し」に関する申し入れ

1項：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。

経営側：今回の見直しは、フルタイム勤務が前提で短時間勤務の希望日を選択することがポイントであり、現行の要員でも賄える考えである。

2項：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。

経営側：管理者とコミュニケーションを取り、短時間勤務の希望を一旦取り下げてもらい、6時間未満の行路を指定する。その場合は月間の労働時間は減るが、賃金の減額にはならない。短時間勤務の指定をした場合は、月間積算の考えにはあてはまらない。

3項：分割子行路を乗務できる場合に出勤が増えることから、乗務割交番作成時における出勤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。

経営側：ダイヤ改正時、年間を通して平均の業務量を示している。必要な要員は確保している。

4項：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。

経営側：融合と連携で他の駅の出改札、企画業務に就く場合もある。優先順位は設けていない。乗務になるのか駅勤務になるのかはケースバイケースで社員とコミュニケーションをとっていく。

5項：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。

経営側：短時間勤務の効果が薄れてしまうことは認識している。管理者とコミュニケーションをとり、様々なルール、制度を活用してもらいたい。

6項：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。

経営側：短時間勤務の効果が薄れてしまうことは認識している。統括センター化で業務も広範囲になっているが、社員に配慮しコミュニケーションをとり必要な範囲で行う。作業場の変更などについても、今後検討するなど改善していきたい。

7項：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。

経営側：働きたいという声を踏まえて小学校1年生まで制度の拡充とした。小学校6年生までとすると、入学式シーズンなど同じ日に短時間勤務希望が集中する恐れがある。子の成長につれ段階的にキャリアプランを立て活躍してもらいたいことが主旨である。

8項：「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。

経営側：小学校1年生の年度末までである。

9項：「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。

経営側：現行制度と同じ考えであり、育児介護休業法の3年間という範囲がある中で検討した。

制度を利用する社員の視点から経営側と議論を交わす

「休暇制度の見直し」に関する申し入れ

1項：「育支」の取得要件をすべて明らかにすること。

経営側：対象となる子の育児に関することであれば取得可能である。証明書の提出は不要である。

2項：「看護」の取得要件をすべて明らかにすること。

経営側：育児介護休業法に定めのある取得事由となる。

3項：「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。

経営側：育児のため日や時間で取得できるものであり、現行制度の取得率などを勘案し要員に大きな影響はないと考える。申請があれば必ず休暇を付与する。

4項：「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。

経営側：育児介護休業法の3年間の範囲を一つの目安とした。

5項：「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。

経営側：現行の介護勤務Bと同じ。今後も仕事と両立しやすいように制度設計を検討していく。

6項：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。

経営側：どの時間帯で取得したいかにもよるが、他の行路、車内改札など勤務が当てはまらない場合は管理者とコミュニケーションを取って判断していく。申請すれば取得できるものであり、行路を分割することはない。

仕事と育児・介護の両立をしながらも働いてほしいという考えを確認

「昇給調整条項の見直し」に関する申し入れ

1項：昇給調整条項を見直す理由を明らかにすること。

経営側：仕事と育児・介護の両立支援の観点から今後も働いて頂きたいため、育児・介護関連休暇等の昇給調整条項を見直すこととした。線引きは4月1日以降、令和8年の昇給からとなる。

保存休暇は時季変更の考え方がないことを確認

「保存休暇の見直し」に関する申し入れ

1項：保存休暇の取得要件を見直す理由を明らかにすること。

経営側：さらなる柔軟な働き方の観点から見直した。保存休暇は時季変更の考えはない。

「移転休暇」の申請事由や申請時期について確認

「移転休暇の見直し」に関する申し入れ

1項：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。

経営側：作業場の変更、担務変更も含まれる。別居手当も条件を満たしていれば支払いの対象となる。

2項：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。

経営側：担務変更、作業場の変更等の指示以降、社員が転居する日を決めてから申請となる。

宿泊料の見直しにおいて経費節減の考え方は無いことを確認

「旅費（宿泊料）の見直し」に関する申し入れ

1項：「実費支給」による経費削減効果を明らかにすること。

経営側：経費節減という考え方はない。システムの条件が整ったため変更とした。ホテル代金の証明は写真添付により個人申請も可能となった。

いつでも解雇するためではないことを確認

「試用期間等の見直し」に関する申し入れ

1項：「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。

経営側：業務の多角化が進み、社員に求める適性も幅広くなっていることから見直ししたが、考え方自体はこれまでと変わらない。

2項：試用期間を「6箇月以内」とした理由を明らかにすること。

経営側：社員に求める適性も幅広くなっている。いつでも解雇することが目的ではない。

すべての社員の労働条件は等しく考えていくことを確認

「初任給特別措置の見直し」に関する申し入れ

1項：「初任給特別措置」を実施する理由を明らかにすること。

経営側：考え方は令和5年4月1日に実施したものと変わらない。これからの当社を担う人材を獲得し、働きがいを高めていくことである。

2項：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。

経営側：8,000円特別措置をしたから入社をしたのか等、全ての理由がわからないので成果の判断がしにくい。更に採用市場の厳しさが増している。転職のハードルが下がっており、中長期の雇用の確保が課題である。更に働きがいの向上など情報発信していきたい。

3項：「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。

経営側：一定程度賃金によって働きがいは高まるが、そこを切り取って理由を示せるものではない。

4項：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。

経営側：令和7年4月1日の新卒約800人であり、1年間で10億円となる。

5項：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。

経営側：賃金のバランスを考慮して措置することは重要なことである。人材の確保と働きがいが広がる。

6項：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。

経営側：内外の動向を含めて判断したものであり、より優秀な人材確保をするために20,000円とした。鉄道他社との差を埋め、他業界と比較、インフラ業界を気にしながらやっていく。

7項：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。

経営側：現在も減額していく制度であり同じ方法とした。現在の賃金制度とのバランスをみても妥当である。11年目と10年目の差は定期昇給もあるので追い抜くことはないと思う。

8項：入社11年目以降の社員の待遇について考え方を明らかにすること。

経営側：11年目以降の社員を蔑ろにしていない。全ての社員の労働条件は等しく考えている。

一旦指定した勤務の取扱いの具体的な取り扱いを確認

「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

1項：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。

経営側：本人の勤務操配後の勤務が時間外労働の対象となる場合、原則的な取り扱いとなる。

組合：1労働日の考え方はどのような考え方なのか。また、変形期間開始後や前日、当日の勤務変更後の相手の取扱いについてはどのようなになるのか。

経営側：持ち帰り回答させていただきたい。