

業務部速報



No. 62

発行 25. 1. 29

JR東労組 業務部

申9号 「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」に関する解明申し入れ 1/29 団体交渉を行う！ ③

16. 社員の試用期間を3箇月から6箇月に変更する理由を明らかにすること。

●組合 ■会社

●業務の多角化が進み、社員に求める適性も幅広くなるとあるがどうか

■鉄道事業中心からIT・Suica事業や生活サービス事業などへ多角化している中、入社する社員の多様な能力を見極めるために6箇月とする

エルダー社員調整特別措置の見直し

17. 「エルダー社員調整特別措置の見直し」を実施する理由を明らかにすること。

18. 「エルダー社員調整特別措置の見直し」における対象人数を明らかにすること。

★高年齢雇用継続給付金の給付率の縮小にあわせて見直しを行う

★高年齢雇用継続給付金の対象者なので、令和7年5月から

★2025年度増額措置を受ける人は81名想定している

初任給特別措置の見直し

19. 「初任給特別措置の見直し」を実施する理由を明らかにすること。

20. 「初任給特別措置の見直し」において、10年目の社員まで対象にする理由と人数を明らかにすること。

●他企業も初任給を見直していることも影響しているのか

■初任給だけで他企業と賃金を比べることは難しい。学生の企業選びの一つの指標として初任給があるという観点である。人材確保の訴求力になればと考える

★基本給には含まれない。超勤の算出には含まれる

★期間は当面の間

★10年目までのすべての社員が対象なので、等級がどこであっても対象となる

★初任給特別措置の見直しを行うことで、賃金が追い越されることは基本的に発生しない

その他

21. 「産後パパ休暇取得期間中の就労の見直し」を実施する理由を明らかにすること。

★令和4年の法改正を契機に新設し、さらなる育児参加とニーズを踏まえて見直しをする

★組合員・社員から就労可能日を申請いただいて就労してもらうもの

★産後パパ休暇期間の2分の1以下で泊まり勤務や時間単位で就労することができる(出生時育児休業給付金の受給などの取扱いに注意が必要)

★就労した分の賃金は減額されない

22. 「1勤務が2歴日にわたる場合の年休の取扱いの見直し」を実施する理由を明らかにすること。

★勤務指定後の年休取得の際、泊まり勤務の場合は年休を2つ使用することを懇請していたが、暦日単位で取得する運用をしていきたい

★年休は労働者が時期を指定して申請するという原則に変わりはない

申9号全22項目の議論を終了しました！ 4月1日実施に向けて組合員の声を基に基本要求を練り上げ、団体交渉でさらに議論を行っていきます！