

業務部速報



No. 60

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！ ①

【共通】

1. 本施策の提案に至った目的と問題意識を明らかにすること。
2. 本施策実施にあたり、出向社員にも適用されるのか明らかにすること。

●組合 ■会社

●この提案は「就業規則等の見直し」「エルダー社員調整特別措置の見直し」「初任給等の見直し」の3件なのではないか

■仕事と育児・介護の両立だけでなく、柔軟な働き方等のさらなる推進を分かりやすく進めていくための提案である

★出向社員、エルダー社員にも適用される(出向規程に沿いながら適用になる)

就業規則等の見直し

3. 「育児・介護勤務の見直し」を実施する問題意識を明らかにすること。

●法改正を契機に制度改正を行っているが、法令上回るものとそうではないものの判断基準は何か

■法改正だからということではなく変革2027にも基づいて対応している。事業特性を踏まえて総合的に勘案している

●現場では業務がひっ迫して取得できるのか不安。取得申請する際も周りの目も気になるという声が出ている

■不安の声があるということなので、丁寧な説明をしていく。要員が厳しい箇所があることは認識している。離職の理由で育児や介護が多く占めているのは事実。働けるところで働いてキャリアを積んでいただきたい。家族間での調整は重要

★短時間勤務とフレックスタイム制勤務を月ごとに申請することができる

★短時間勤務とフレキシブル時間を同一日に取得できる

4. 「育児・介護に関する勤務制度の拡充」において、短時間勤務ならびに育児休暇を小学校6年生までとした理由を明らかにすること。
5. 育児支援休暇において、養育等の場合は月10日以内、看護等の場合は年5日以内とした理由を明らかにすること。また、育児支援休暇の中で養育等や看護等と分けた理由を明らかにすること。

●期間延長した理由は？

■法令にかかわらず、会社として何ができるか。養育については現在の育介Bで会社が指定していた4日の休日と養育休暇の5日を統廃合することで、より育児しやすくなるだろうということ

●看護等はなぜ5日以内のままなのか？

■看護は法令でも看護と定められているので、病気や学級閉鎖などを想定して看護の理由を拡充することとした

★フレックスタイム制が適用されている社員も同様の取扱いになる(時間で取得する場合)

★時間での取得は、中間時間では取得不可

★介護支援休暇「ア(年5日以内)」と「イ(月4日以内)」はJINJERシステム上、勤務認証を区別する

6. 育児・介護に伴う短時間勤務を希望日とした理由を明らかにすること。また、短時間勤務を行う場合、具体的にどのような勤務を想定しているのか明らかにすること。

●なぜ希望日にしたのか？

■対象年齢も引き上げて、キャリアプランを積み重ね、フルタイムでの活躍を進めてもらうために、全日ではなく、月の中でメリハリをつけて働いていただきたい

★毎日、短時間勤務を取得希望することは可能

★現時点で育介Aが取得できない職場はないので、全系統で単位間勤務は実施できる

②に続く