

# 業務部速報



No. 67

発行 25. 2. 21

JR東労組 業務部

申14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」に関する申し入れ

2/20提出!

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団体交渉において、会社は「育児・介護を契機として、仕事と育児・介護の両立、柔軟な働き方等をさらに推進し、社員の働きがい向上に資する就業規則等の改正を実施するもの」「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」「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」「初任給特別措置は、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。人材確保の訴求力になればと考える」など回答しました。

申9号団体交渉の報告を受けた組合員・社員からは「育児・介護勤務を希望する組合員・社員全員が活用できるのか。活用しない組合員・社員の休日出勤等が増加するのではないか」「なぜJR東日本グループのホテルに限定するのか」などの声が届いています。また、「初任給特別措置の見直し」では、全ての組合員・社員が協力して日々の業務を担っているにもかかわらず、10年目までの社員のみが対象となっており、11年目以降の組合員・社員のモチベーションは向上しません。

よって、本施策がより組合員・社員の希望に叶い、育児・介護の両立と組合員・社員のモチベーションが向上できるようにするため、**全17項目**を申し入れし、議論を行ってまいります！

### 申し入れ項目の一部

#### 【共通】2項目

- ✓ 組合員・社員に対して、本施策の目的と内容・運用方法など丁寧に説明すること。
- ✓ 本施策を実施・運用するにあたり、全職場において組合員・社員が利活用できる環境を整えること。また、初任給特別措置の見直し等に留めることなく、人材確保・定着をめざし、労働条件等の改善を実施すること。

#### 【就業規則等の見直し】13項目

- ✓ 「育児支援休暇」の養育等の時間単位での取得については、子の養育に関して確実に対応するため、1箇月8時間までの制限を廃止すること。
- ✓ 育児・介護にかかわる各種制度を利用しやすくするため、短時間勤務、育児支援休暇、介護支援休暇を期末手当の期間率の算定基準から除外すること。
- ✓ 障がいを持つ組合員・社員が安心して通院等ができる環境をつくり出すために、障害者手帳を所持する組合員・社員に対する休暇を新設すること。
- ✓ 本施策実施に伴い、各種制度を利活用する組合員・社員が増加することが見込まれるため、新たな作業ダイヤ等を準備し利活用しやすい環境を整えること。
- ✓ JR東日本グループの宿泊施設が近傍にないエリアがあることから、旅費（宿泊料）の上限金額は、JR東日本グループ以外の宿泊施設においても20,000円とすること。

#### 【その他】2項目

- ✓ 「産後パパ休暇取得期間中の就労の見直し」について、組合員・社員本人から申請があった場合に限り就労を認めること。また、各職場の要員不足解消を目的とした就労は認めないこと。