

申3号

「就業規則の改正等について」に関する申し入れ

JR東労組ステーションサービス協議会は、2025年1月30日に会社から「就業規則の改正等について」の説明を受けました。JR東労組は、人材の確保や定着、組合員・社員一人一人の業務量の増加における労働時間など問題意識の提起を会社に強く行ってまいりました。今回の就業規則の改正については、育児介護休業法改正における労働者への個別の周知や意向確認など、法律的に義務となる説明がどのように行われるか疑問があることや、このまま履行されてしまうと組合員・社員の不利益となると思われる病気休職取扱いの一部見直しがあります。

組合員・社員の疑問や不安の声を解消すべく、実施内容を誰もが納得出来るよう、団体交渉を行っていきます。

- 1、今回、就業規則の改正を実施する目的を明らかにすること。
- 2、育児介護休業法改正等に伴う規程改正について、短時間・短日数勤務を取得した場合の賃金、養育・看護等・介護休暇を取得した場合の賃金および期間率の取扱いについて明らかにすること。
- 3、育児介護休業法改正等に伴う、①介護離職防止のための雇用環境の整備ならびに、組合員・社員に対する周知、意向確認、情報提供を行うこと。②柔軟な働き方を実現するための措置の組合員・社員に対する周知、意向確認を行うこと。③仕事と育児の両立に関する組合員・社員に対する意向聴取、配慮を行うこと。
- 4、育児介護休業法改正等に伴う就業規則の改正を適用するのに必要な要員を確保すること。
- 5、保存休暇の見直しについて、保存休暇の使用事由を問わないこととする理由を明らかにすること。
- 6、病気休職取扱いの一部見直しについて、病気休職を通算する期間を30日以内から60日以内に延長する理由ならびに組合員・社員の利益について明らかにすること。また、通算する私傷病は同一の疾患とすること。
- 7、労働時間制適用の見直しについて、労基法32条本則（1日8時間、1週間40時間）の労働時間制を追加する理由を明らかにすること。また、変形労働時間制と通常の労働時間制の適用基準を明らかにすること。
- 8、資格手当の見直しについて、申請を不要とする理由を明らかにすること。また、不支給を防止する対策を講じること。
- 9、現行規定の文言整理等について、文言整理によって就業規則の内容に変更があるのか明らかにすること。
- 10、就業規則の改正等を実施するにあたって。組合員・社員に対する丁寧な説明を行うこと。

組合員・社員の納得できる制度を実現しよう!!

この情報への質問や意見、25春闘に向けて生活実態や労働実態を教えてください!



[JR東労組お問い合わせフォームはこちら!](#)