



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 **第2回団体交渉を行う！ ②**

●組合 ■会社

15. 試用期間が6箇月になることに伴い、休職における試用期間中の社員が適用できる休暇に「病気休職」を追加すること。

- そもそも試用期間を6箇月にする必要があるのかという職場の声がある。
- 意欲を持って入社してきて病気やケガをしてしまった場合、職場復帰できる支援を行うべきではないか。

- 多角化する業務の実態を踏まえて6箇月にするものである。
- 心身ともに健康で、貢献してもらいたいというのは大前提である。試用期間中の病気やケガはレギュラー中のレギュラーと認識するが、ケースバイケースで対応していく。

◎要求実現には至らなかったものの、引き続き、JR東労組の要求実現に向けて求めていきます。

その他

16. 「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。

- 各職場では休日出勤が増加している。管理者等から出勤して欲しいなどの要請があってはならない。
- かけつける文化などで、急遽の出勤を申し出る人いるのではないか。
- 法令違反があってはならない。

- 本人が申し出ない限り就労できないと法で定められている。
- 突発で就労できるものではない。在籍中の方だけでなく、管理者等含めてしっかり周知していきたい。法令で申請時に就労を申し出ることになっているので、会社の指示で就労することはない。
- 労使議論含めて、周知をはかっていきたい。

★法令で定められている通り、会社の指示で就労することはない。
★法令違反が起きないように、周知をおこない、コミュニケーションをとっていく。

確認！

17. 施策実施にあたり課題等が発生した場合は、「労使間の取扱いに関する協約（令和6年10月1日締結）」に則り、取り扱うこと。

- 何か課題があれば労使間で一致するよう協約に則り取り扱うこと。

■了解

確認！

組合

- 全17項目議論してきた。JR東労組の意見を踏まえた改善もあったことは確認できた。要員需給がひっ迫している中、いい制度をつくっても運用できるのかという課題認識がある。引き続きの議論を求める。
- 制度・休暇を取得しない人への負担増はあってはならない。運用開始以降、労使で検証していく必要があると考える。
- 人材確保と定着についての認識は一致しているので、今後も議論をしていく。

会社

- 全ての社員が主役で活躍できるように、法改正がきっかけだが、今回提案して議論してきた。制度利用できる環境づくりを前提に、要員のケアをしながら制度が使える状況をつくっていく。
- 会社人生は40年近くある。様々なライフイベントがある。理解し合いながらやっていくことが必要。
- 初任給特別措置の議論で中堅層に対しての声をいただいたので、様々検討していきたい。

仕事と育児・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、引き続き職場の実態を把握し、より良い職場環境づくりをしていこう！