

業務部速報



No. 90

発行 25. 3. 22

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 3/19 団体交渉を行う！ ①

共通

1. 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。 ●組合 ■会社

- 職場では、掲示板やTeams等での周知となっている。制度利用者が「周囲が気になる」という声をまだ聞く。職場での説明が不十分だ。丁寧に説明すべきだ。
- 制度が開始となる4月分について、育児・介護・障がいをもつ組合員・社員から申請はどれくらいあったのか。

- 動画や Teams の投稿など様々なツールを用いて、より丁寧に社員に周知していく。集合型は良い面もあるが、今後も社員に周知できるように努めていく。
- 育児・介護勤務 A・B とほぼ同じの1000名程度あった。障がいをもつ方は少ない。多くが育児の申請である。

★本施策の目的と内容・運用方法について、対象者以外にも様々なツールを活用して説明していく。
★全ての管理者に教育を行ってきた。社員の質問には、支社等にも確認して答えていく。 **確認!**

2. 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。

- 現場は要員不足で、制度が充実しても利用できるのか。解消すべきだ。
- 初任給特別措置は10年目までの社員が対象であり、11年目以降の社員に対しても対策すべきだ。

- 全体を見れば要員は確保しているが、職種やエリアによって、要員がひっ迫しているのは認識している。離職数が減れば、採用したことと同じ意味になる。今回の制度改正で女性や若手社員の離職防止に繋がることを期待している。
- 過去5年で約5000名採用している。3.4年で離職する社員が多い。初任給特別措置だけではなく、様々な処遇改善もしていく。

★人材の確保と定着をめざしていくことは労使の共通認識である。
★要員需給の問題は高い問題意識がある。離職防止も強くはかられると強く認識している。 **確認!**
★制度利用を希望するすべての組合員・社員が取得できるようにしていく。

就業規則等の見直し

3. 「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。

- 子育ても多様化し分担している家庭も多い。より柔軟な働き方ができるように、1箇月8時間の制限を廃止すべきだ。

- 今回、必要な日に取得できるようになり柔軟になった。
- 家族間で調整し、短時間勤務とフルタイム勤務を分けることができる。また、短時間勤務とフレキシブル時間も併せて利用すれば、柔軟な働き方が出来るので、今回の提案で妥当だと考えている。

4. 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。

- 期末手当の期間率を考え、利用できないと言う声がある。期末手当の算定基準から除外すべきだ。

- 短時間勤務・育児支援休暇・介護支援休暇は無給なので、ノーワーク・ノーペイの原則とフルタイム勤務者とのバランスとの整合性があり、期末手当の期間率の算定基準に入れている。今回の提案で妥当だと考えている。

◎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。

②に続く