



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！ ②

5. 育児・介護勤務を取得できる対象者について、小学校6年生までの期間とするべきとの労使議論を経て実現しているところであるが、共働きの家庭が増加していることから、短時間勤務、育児支援休暇が取得できる制限を義務教育（中学校3年生）終了までとすること。

★JR東労組が要求し続けた「小学校6年生までの期間」が実現したことを確認！

- 社内外の状況とは何か。
- 共働きや父子家庭・母子家庭の家庭環境などで、中学生でも学校行事や塾の送迎をしている。進路面談など従来よりも教育の多様化で、参加しないといけないものも多いことから、義務教育まで延長すべきだ。
- 中学校教育も変化し、親と一緒に考えないといけない状況もあり提起している。

- 社内は、社員の意見であり、JR東労組の意見も当然入っている。社外は、法令や他社の動向などである。3歳から小学校6年生までに引き上げ、踏み込んだ回答である。
- 中学生になれば一人で出来ることも増えてくる。また、家族間で必要な調整を行うことや様々な制度が活用できるため、**今回の提案で妥当と考えている。**
- 社員の声はとても重要である。法令改正や社員のニーズ、社内外の状況も踏まえ、どのようなことができるか検討していく。

◎学校教育も変化する中で、新たな問題意識を提起する。安心して育児と仕事ができるように、引き続き議論していきます。

6. 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。

- 今回の施策で、短時間勤務や支援休暇が新設され、働き方の選択が出来るようになった。一方、通院には時間がかかり、通院で年休を取得しなければならない。日の休暇も必要であり、取得しやすいという声が出ている。通院等に対する休暇を新設すべきだ。

- 当社でも障がいをもった社員は700～800名いる。今回の制度改正の利用者は、精神障害者手帳をもつ社員が多い。通院は時間で取得する社員が多い。保存休暇の取得事由もなくなったのでマッサージやケアにも使用できる。ダイバーシティの観点からも重要であるが、他の制度もあるため、柔軟な働き方ができると判断し、**現時点で新設は必要ないと考えている。**

7. 日頃から通院などが多いため、難病や障がいのある子（養子等を含む）と同居し、養育する組合員・社員の就業制限については、年齢の制限を廃止・見直しすること。

- 難病や障がいのある子は、小学校に就学しても通院だけでなく、日々の生活にも苦勞している。仕事と育児・介護の両立をめざすのであれば、勤務の選択肢だけではなく、就業制限について年齢制限の廃止、見直しをすべきだ。

- 鉄道事業の特性上、時間外労働は避けられない。育児・支援休暇は今回の制度改正で取得しやすくなった。また、家族間の話し合いで調整できる部分もあり、**今回の提案内容で妥当だと考えている。**鉄道事業の特性上、異常時や波動対応もある。今回の制度で、短時間勤務については、かなり踏み込んで提案している。

★障がいを持つ組合員・社員が安心して働ける環境を整えることと、難病や障がいのある子と同居し、養育する組合員・社員の苦勞についての認識は労使で一致！

◎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。