



## 申12号 「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する解明申し入れ団体交渉を行う!①

### 第1項 この時期に制度見直しを行う目的を明らかにすること。

- 働きがいを高め、社員が安心して働ける環境をつくるために制度改正を行う。
- 当社の離職率は非常に低く、働きやすい会社であると認識している。そのような中で、さらに高みを目指していく。
- 東日本会社においても性別、年齢、人種が多様化している中で、社内外の変化に的確に対応できるように整備していく。また、柔軟に社員の状況に対応できるようにしていく。

### 第2項 養育休暇の支給基準を見直す根拠を明らかにすること。

- 小学校高学年の子を持つ社員や組合員から、対象年齢の拡大や日の休暇を要望する声が多くあがっていた。それらに踏まえて養育休暇・看護休暇の制度を変更する。
- ある程度親の手間が少なくなる高学年では、養育休暇を必要な時に取得できることで、育児介護勤務に比べて自由度が増すと考える。
- 看護休暇と介護休暇の時間単位の取得は、今後の法改正に合わせて検討していく。

### 第3項 養育休暇の適用を小学校3年生までと4年生以上とで分ける理由を明らかにすること。

- 要員事情を考えると、休暇の増は難しいが、社員のライフスタイルや働きやすさ、ダイバーシティや採用でのアドバンテージなどを考慮し、拡充が必要であると判断した。
- これまでは小学校3年生までの制度を充実させてきた。4年生になるときの制度の段差を緩和するためにも、6年生まで拡大した。

### 第4項 高度プロフェッショナル制度の対象となる職種について明らかにすること。

- 現在のJR東日本の職場で、すぐに導入となる職種は定まっていない。今回高度プロフェッショナル制度に対応出来る規定をつくっておき、ニーズがあればその都度手続きを経て指定する。

### 第5項 高度プロフェッショナル制度の対象となる職種における、労働条件（労働時間、賃金、手当、執務場所、福利厚生制度の適用等）について明らかにすること。

- 労働時間と賃金に関する以外は、基本的に他の社員と変わらない。
- 福利厚生等についても、特別な取り扱いを最初から用意しているわけではない。
- 労働条件の細部については、個別に契約内容を確定していく事になる。

### 第6項 高度プロフェッショナル制度を導入する場合の具体的なプロセスを明らかにすること。

- ① 労使委員会を設置、労働者側の委員が半数を占めることが必要。
- ② 労使委員会で10項目の決議、決議は4/5以上の賛成が必要。
- ③ 決議を労働基準監督署に届け出
- ④ 対象労働者の同意を書面で確認する。