



2025,02,02

No. 174

(株) JR東日本ステーションサービス (JESS) へ

申 27 号 「就業規則等の改正について」に関する申し入れ

説明を受けた内容(要旨) 1月末の会社からの説明を受け、2月20日に申し入れを提出!

➤ 育児介護休業法改正に伴う規定改正

対象：社員、嘱託社員契約社員及びパート社員 概要：現行制度を整理し以下を実施する。

- ① 短時間勤務制度の見直し
- ② 短日数勤務（育児）制度の新設
- ③ 養育休暇、介護休暇 A の一部見直し
- ④ 看護休暇の見直し
- ⑤ 就業制限の見直し

○実施内容

- (1) 短時間勤務（育児・介護）制度を設ける。小学校1年生の年度末までの子と同居し養育する社員（育児）、法廷水準の介護対象家族の介護を必要とする社員（介護）のうち希望する者は、1日の所定労働時間を6時間とすることができる。※フレックスタイム制でも使用可能
- (2) 新たに短日数勤務（育児）制度を設ける。短時間勤務（育児）を選択せず、小学校3年生の年度末までの子と同居し養育する社員のうち希望する者には、1箇月に特別休日（短日数）を4日付与する。
- (3) (1)に伴い、養育休暇を1箇月5日、日または1時間単位（1時間単位での使用は1箇月8時間まで）でとれる休暇に、介護休暇 A を法廷水準の介護対象家族1名につき連続する93日以内の期間で、31日につき5日以内の必要な期間に取得できる休暇に改正。
- (4) 看護休暇の取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等で当該子の養育が必要な場合、または当該子の入園（入学）式・卒園（卒業）式に出席する場合を追加し、「看護等休暇」へ名称変更する。
- (5) 子を養育する社員の所定外労働の制限の対象期間を、子が3歳に達するまでから「小学校就学の始期」に達するまでに拡大する。

➤ その他の提案内容

- ・保存休暇の見直し
- ・病気休職取扱いの一部見直し
- ・労働時間制適用の見直し
- ・資格手当の見直し
- ・その他

➤ 実施日 2025年4月1日

申し入れ項目

1. 「育児介護休業法改正に伴う規程改正」における実運用での要員配置の考え方を具体的に明らかにすること。
2. 短時間勤務（育児・介護）に伴う勤務指定等にあたる取り扱い方法を具体的に明らかにすること。
3. 短時間勤務（育児）に伴う勤務の取り扱いについて、取得要件を小学校1年生の年度末までから小学校6年生の年度末までに改めること。
4. 新たに新設する短日数勤務（育児）に伴う勤務の取り扱いについて、取得要件を小学校3年生の年度末までから小学校6年生の年度末までに改めること。
5. 子を養育する社員の所定外労働の制限の対象期間を、小学校就学の始期までから小学校3年生の年度末までに改めること。
6. 介護においては、要介護者への介護その他の世話をする期間の長期化が懸念されることから、離職防止の観点に基づき介護休暇 A および介護休暇 B の定めを設けずに介護等に必要な期間に改めること。
7. 「就業規則等の改正」の実施にあたっては、相互理解のもと運用していくことが望ましいことから制度の趣旨等の理解浸透に努めること。

働きがい・生きがいを創出するためにも、
現場で安心して制度が活用できる体制の構築が必要不可欠だ!



2025,03,12

No. 207

(株) JR東日本ステーションサービス (JESS)

3月11日団体交渉開催

申27号 「就業規則等の改正について」に関する申し入れ

◆仕事と育児・介護の両立の実現を図ること 労使で確認! ◆具体的運用として、本人の意向に基づいた勤務指定を行うこと

1. 「育児介護休業法改正に伴う規程改正」における実運用での要員配置の考え方を具体的に明らかにすること。
2. 短時間勤務（育児・介護）に伴う勤務指定等にあたる取り扱い方法を具体的に明らかにすること。

輸送サービス労組

- 法改正に基づき就業規則等の改正を行うが、職場現実は、年休を取得できないほど要員が不足している。
今後取得者が増えることを見越してどのように要員を配置するのか。
- 要員不足が原因で育児休暇取得をためらってしまうことはあってはならない。仕事と育児の両立を目指すためにも、取得しやすい職場環境づくりを行うこと。
- 9時～16時の勤務だけでは、子供の送り迎え等の問題も発生する。充実した育児・介護環境を整えるために社員のライフスタイルにあった勤務指定を行うべき。

JESS 会社

- 今回の改正では、育児介護休業法改定に則り短時間勤務と短日数勤務制度をライフスタイルに合わせて選択できるように改正を行っている。
- 育児休暇の要請があれば、法に則り会社としてしっかり対応を行う。
- 勤務の指定に関しては駅によって変わるが、社員とコミュニケーションを図りながらより働きやすい勤務を設定していく。
短時間勤務の基本は9時～16時だが、子供の送り迎え含めて社員の意向を聞きながら、適切な勤務指定を行っていく。

駅務管区内を基本にしながら一人ひとりに寄り添った社員配置・環境整備を行っていくことを確認!

3. 短時間勤務（育児）に伴う勤務の取り扱いについて、取得要件を小学校1年生の年度末までから小学校6年生の年度末までに改めること。
4. 新たに新設する短日数勤務（育児）に伴う勤務の取り扱いについて、取得要件を小学校3年生の年度末までから小学校6年生の年度末までに改めること。
5. 子を養育する社員の所定外労働の制限の対象期間を、小学校就学の始期までから小学校3年生の年度末までに改めること。
6. 介護においては、要介護者への介護その他の世話をする期間の長期化が懸念されることから、離職防止の観点に基づき介護休暇Aおよび介護暇休暇Bの定めを設けずに介護等に必要な期間に改めること。

輸送サービス労組

- 介護は今後多くの社員が携わることになる。働きやすい環境を今のうちに制定することは、介護退職を防止し人材確保につながるため、介護の制限を無くすべき。
- ライフイベントに沿った勤務指定を定着できる企業にするには、要員配置・賃金・環境づくりが必須だ。

JESS 会社

対立!

- 育児介護休業法では3歳までの取扱いとなっているが、小学校入学後は様々育児で大変なこともあるため、小学校1年末までに拡大している。
- 今回の改正案で妥当であると考えているが、意見を受け止め、今後も見直しを図っていく。

仕事と育児・介護の両立を可能とした長期雇用、人に選ばれる企業の実現に向け、法律を超えての労働条件改善を継続して強く求めます!