

東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合  
中央執行委員長 佐々木 宏充

## 「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」に関する申し入れ

2019年4月から改正労働関係法が施行され、働き方改革がスタートしました。会社は、2019年12月に「勤労速報」にて、グループ経営ビジョン「変革2027」を実現していく主役は社員一人ひとりであり、業務改革、働き方改革、職場改革の3つの改革を力強く推進し、働きがいを高めていくことが重要であり、社員の皆さんの働きがいをより向上させるために、仕事と育児・介護の両立に向けた休暇制度の充実やフレックスタイム制の適用対象拡大などの制度改革を実施、あわせて、エルダー社員、グリーンスタッフ、テンポラリースタッフに対しても休暇制度や手当等の充実・改定を実施すると発出しました。

働き方改革は、8つの労働関連法を改正して長時間労働の解消、正社員と非正規雇用者の格差是正などをなくし、働き方を自由に選べる社会を目指すものです。一方で「高度プロフェッショナル制度」という、労働基準法上の労働時間規制を適用せず長時間労働を助長しかねない制度が創設されたことから、残業や正社員の雇用が減ることへの不安感が増幅しているのも現実です。まさに働き方改革の真の狙いは、少子高齢化で深刻になる労働力不足の解消・生産性の向上を図ることであることは火を見るよりも明らかです。

現場では、未だに適正な要員が配置されていないがゆえに休日出勤をしなければ勤務作成ができない、年休が付与できないという問題が発生している他、マイプロや委員会活動による時間外労働の増加が顕著になっていることなど、理想と現実が大きく乖離しています。

効率や利便性は重要な視点ではありますが、ただそれだけを追求し、働く者が置き去りにされては持続性ある社会とは言えません。長時間労働による現場の疲弊が指摘される昨今、鉄道労働者をはじめグループ会社全体の働き方の見直しなど、過労死等ゼロはもとよりすべての働く者の健康と安全を確保する視点から、ゆとりある職場環境をつくることが何よりも急務となっています。そのためには、労使双方の真摯な議論を交わすことを通じて、働く者の声をしっかりと受けとめ、命・健康を第一に考える価値観を定着させる意識改革が必要不可欠です。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、真摯な回答を要請します。

### 記

1. 「変革2027」を実現していただくための3つの改革として示されている「業務改革」「働き方改革」「職場改革」のそれぞれの目的と具体的取組み内容を明らかにすること。

2. 仕事と育児・介護の両立に社員がより柔軟に対応できるように、分べん休暇、診査休暇、産前・産後指導休暇、養育休暇・介護休暇・看護休暇については、現行制度の対象期間および付与日数に対し有給休暇とすること。
3. 養育休暇、看護休暇については、その必要性に踏まえ小学校4年生から小学校6年生の年度末までの子に対して無給休暇として1年度につき5日以内の必要な日を付与すること。
4. 育児・介護関連休暇のさらなる充実を図るために、育児・介護勤務Aの適用範囲については、子が小学校始期までの間とすること。また、育児・介護勤務Bの適用範囲については、子が小学校6年生までの間とすること。
5. 「高度プロフェッショナル制度」の対象業務は、高度な研究開発業務等において対応する規定を整備するとしていることから、事業場、職種、労働条件等を具体的に明らかにすること。なお、実施する際には、組合に対して提案を行い、労使議論を経て実施すること。
6. 「パワーハラスメント」に関する防止規定及び懲戒規定を新設する内容を具体的に示すこと。また、ハラスメント行為は、嫌がらせ、いじめ、人権侵害に関与する恐れがあり、個人もしくは組織の尊厳を傷つけ、能力の十分な発揮を妨げることからハラスメント防止に対する更なる指導・教育の徹底を図ること。
7. 退職手当の支給制限等の見直しにある「論旨解雇の処分に相当する行為をしたと認められるおそれがある」との定めにおける具体的な基準および想定は何か明らかにすること。
8. 鉄道業に異なる雇用形態はそぐわず、更なる安全・サービスレベル向上に資するために契約社員制度を直ちに中止し、グリーンスタッフ社員を正社員化すること。
9. 現業機関へのフレックスタイム制の拡大についての適用範囲、コアタイム・フレキシブルタイムの設定および労働条件等に関する考え方を具体的に示すこと。
10. 新型コロナウイルス感染症対策として患者・感染者との接触機会を減らす観点から、企業に対して発熱等の風邪症状が見られる職員等への休暇取得の勧奨、テレワークや時差出勤の推進等を強力に呼びかけられていることから、全系統の組合員・社員に対して在宅勤務を可能とすること。
11. 年次有給休暇については、時間単位での取得が可能とすること。
12. 国民の祝日に関する法律に準じ「国民の祝日」を特別休日として指定すること。また、「国民の祝日」に勤務した場合は、年末年始手当同様の支給を実施すること。

以 上