



ジョブ型人事運用の実施・ 総合的な処遇改善の実施に関する申し入れ

**育児・介護勤務の期間における年齢制限の撤廃・奨学金制度の新設！
この間、私たちが求め続けたことが実現！処遇改善が図られる！**

8. 難病や障がいのある子を養育する社員の勤務の見直しを実施するに至った経緯を具体的に示すとともに、取得しやすい環境の整備を継続して実施すること。

(回答) 仕事と育児の両立支援を更に推進していくにあたり、社員の意見も踏まえて、難病や障がいのある子と同居し養育する社員については、義務教育期間だけでなく年齢に関係なく継続的な生活の支援をする必要があることから今回特に見直すこととしたものである。なお必要な見直しは、引き続き行っていくものとする。

- 組合**
- ✓ 昨年申2号の提案内容の変更であるが、その経過と根拠は？
 - ✓ 私たちの主張が形になったということであるが判断基準は何か？また企業努力として今後も継続的に改善していくべきだが、今後の展望は？
- 会社**
- 会社としても今ある制度が良し悪しは常に検討している。当社としても初めて、難病や障がいのある子と同居し養育する社員については年齢制限の撤廃を打ち出した。他企業からも注目されている内容である。
 - 障害者の関する制度は様々あるがパブリックなものを基準としている。基準は「所得税法に定める特別障害者」が基準となる。今後についても「子育てと仕事の両立」という視点で検討は行っていく。

**私たちの要求の実現！今後も現場の声を反映させて
「仕事と育児」の支援を更に改善していくことを確認！**

9. 博士号特別措置を新設し、月額25,000円とする理由を具体的に示すこと。

(回答) 博士号特別措置については、サステナブルな成長の実現に向け、当社の変革を推進する専門的な知識を有する優秀な人材の確保・定着等の観点から新設するものである。

- 組合**
- ✓ なぜ今回博士号に焦点が当たったのか月額25,000円とする根拠・考えは？
 - ✓ 発意発想は良いが、ビジョンがイメージしにくいと感じる。サステナブルに成長していく上で博士号が必要とする理由は？
 - ✓ 博士号に限らず、当社を発展させていく為に役立つ資格は多くあると考えるが、指定されなければつけない現実がある。今後、社員の働きがいの視点で今後の考えは？
- 会社**
- 視点としては当社のサステナブルな成長に向けての専門的な知識を有する優秀な人材確保、当社の賃金水準を総合的な視点や働きがい高めるために25,000円としている。
 - 博士は文科省の中でも研究者として自立していたり、高度な専門性が求められる中で、研究能力含め修士と一線をおいている。日本の人口に対する博士号の割合も0.46%と非常に稀少な存在であることも理由の一つである。今後様々な視点で物事を見れる方が多様な分野にいる強みであり、相乗効果を求める。
 - 様々な資格についても検討はしていくが、資格を持っている視点だけで働きがい・業績に直結するものではない。活躍フィールドを含めて総合的に判断していく。

博士号に限らず社員の持っている力(資格)を十分に活かせる環境を継続して求めて行く！



ジョブ型人事運用の実施・ 総合的な処遇改善の実施に関する申し入れ

**育児・介護勤務の期間における年齢制限の撤廃・奨学金制度の新設！
この間、私たちが求め続けたことが実現！処遇改善が図られる！**

10. 奨学金返還支援制度を新設するに至った経緯を具体的に明らかにすること。また、今年度新設においては入社後最長10年という期間制限を入社後15年に改めること。

(回答) 奨学金返還支援制度については、優秀な人材の確保や当社の将来を担う若手社員の処遇改善を目的として、新設したものである。なお、奨学金返還支援制度の期間については、実施予定の内容で妥当と考えている。

組
合

- ✓ 代理返還支援制度を活用するが「日本学生支援機構」のみが対象なのか？
- ✓ いくつか返還支援制度も種類があるが？
- ✓ 国内大学支援制度との関係は？
- ✓ 職場の声として生活苦から「足りない」や今後の成績率との関係もあるが、見直し等はあるのか？

会
社

- 把握しているのは「大阪育英会」も対象。他にも代理返還制度がある機関があれば対象となる。
- 一種と二種、利子の有無は限定しない。変換する義務になっていないものは対象外。
- 国内大学支援制度については当社の枠組みの中のものなので返還支援制度とは別物となる。
- 主張として受け止める。世間の制度が変更等あれば検討材料となる。現段階では妥当とする。

**若い社員が今後、JR東日本に定着していける制度設計や支援の形は
まだまだ足りない部分もある。今後も継続して求め議論していくことを確認！**

11. インフルエンザ予防ワクチン接種に限らず、感染症に対するワクチン接種については会社負担とすること。

(回答) 予防接種の費用負担については、感染症の流行状況等を踏まえ検討することとなる。

組
合

- ✓ 対象の範囲は具体的に？
- ✓ 対象が増えたがどこまで接種する枠があるのか？拡大するという事か？
- ✓ 子供は複数回接種も考えられるが対象となるのか？また JR 病院以外で接種も対象？
- ✓ JR 病院以外で接種した場合も対象となるのか？
- ✓ 公共交通の役割の中で今後の感染症についての考えは？

会
社

- 対象範囲は就業規則第 77 条第 2 号（忌引休暇）の範囲と同様。（配偶者・父母・子・祖父母・孫・兄弟姉妹）
- 国からの供給数があるが、感染者が増加した場合の数を見込んで会社として入手している。
- 子供は免疫が付くのに時間がかかることから、その数も考えながら対応していく。JR 病院以外にも「スマート健康ステーション」（西国分寺・八重洲）がある。
- JR 病院以外でも対象となる。
- 社員あつての当社であることから感染拡大防止の観点から引き続き検討していく。

**社員が健康的に JR 東日本で働き続けることを考え、インフルエンザに限らず
先取りした予防接種等が出来る環境づくりを継続して求めて行くことを確認！**



ジョブ型人事運用の実施・ 総合的な処遇改善の実施に関する申し入れ

1 2. 福利厚生充実を図るべく、カフェテリア・ポイント数を増やすこと。

(回答) カフェテリア・ポイントの取扱いについては、現行の制度で妥当と考えている。

組合

- ✓ カフェテリアポイントの位置づけは？
- ✓ 230ポイントの根拠は？また今後、増額等の見直しについては検討しているのか？

会社

- 基本的には「社員の生活の後押し」「働きがいの向上」という視点。ポイント使用額は社員それぞれある。とりわけ住居関係（社宅）で使用する社員が多いことからその分を差し引いても余裕がある数字・総合的に判断して現状は妥当という考え。
- 今後も社員の声を基に必要により検討していく。

1 3. 健康経営の推進に向けた処遇改善として、社員の3歳毎の人間ドッグの自己負担額を0円としているものを1年毎とすること。

(回答) 人間ドッグ補助制度における自己負担額なしの周期については、現行の制度で妥当と考えている。

組合

- ✓ 徹夜業務・不規則の中での業務をしていることから、定期健康診断では不十分であり、健康経営の観点からも毎年会社負担にすべき。
- ✓ 職場現実、業務量の増加から食事にかかる時間が出来なく、コンビニ弁当やカップラーメンで済ませる社員も多く見かけられる。バランスの取れた食事の大切さと環境整備はしっかりと行うべき。

会社

- 健康経営の3つの視点（予防・気づき・治療）が基本的視点であり、35歳から大きな病気になりやすい傾向がある。健康経営の視点で若年の世代から意識して、法令に基づいた健康診断をまず受けてもらう事で疾病予防につなげて行く。3歳毎自己負担額は無料であるが、それ以外の5000円という額について世間一般的には安い金額であり妥当という考え。
- 健康経営の視点からしても、食事の管理の段階から健康づくりを推進できることは様々な視点から検討していきたい。

**職場で健康的な食事を作って意見を交わしながら食べる環境は大事なことである！
他企業でも推進されていることからそのような環境は整備すべき！**

1 4. 今、申し入れに対する回答は、2024年3月11日までに行うこと。また、団体交渉は2024年3月31日まで実施すること。

(回答) 「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱っているところである。

組合

- ✓ 施策実施日（4/1）までに交渉が終了しなかったこと、十分に議論する時間の確保が出来なかったことに対しては会社としては不備があるのではないかと？

会社

- 十分な時間は確保している。結果としてこのような日程調整になってしまったが、会社として窓口間を通じて真摯に向き合っていくことに変わりはない。

手当は働きがい向上の一つである！今後入社する社員に限らず、現在在籍する社員の生活・健康・将来を考えることも企業の責務であることを確認し全項目終了！