

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

## 「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」に関する申し入れ

2023年5月11日「仕事と育児の両立支援等をさらに推進し、社員一人ひとりの多様な活躍を実現するため、育児に関する制度見直しや、融合と連携に伴う働き方の多様化・就業範囲の拡大を踏まえた社員の働きがいの向上に資する制度の見直しを実施する」として、扶養手当の見直し、管理手当等の見直し、難病や障害のある子を養育する社員の勤務の見直し、別居手当の支給範囲の拡大、実施期日を令和5年10月1日に行うことの提案を受けました。

今回の提案では、仕事と育児の両立支援が主眼であるにもかかわらず、管理手当等の見直しは管理者等の処遇改善や扶養手当との均衡等を踏まえて実施するとの考えが盛り込まれるなど、表題の目的との整合性ない不可解な内容が包含されています。「融合と連携」に伴う働き方の多様化は、全ての社員が担い実践しています。組合員からは「処遇改善は全社員に対して行うべきことではないか」と、納得感が得られないと、怒りと不信の声が届けられています。エンゲージメントと社員の働きがいの向上に資する働き方改革を推進するためには、施策実施に対して公正・公平な処遇改善が行われなければならないことはあってはなりません。

日本は少子高齢化社会を迎え、生産年齢人口(15~64歳)は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人(2021年から29.2%減)に減少すると見込まれ、こども・子育て支援は喫緊の課題として存在しています。そのことから、これまで仕事と育児の両立支援として育児休業制度や保育園の整備、職場の改革などの政策努力や対応を図ってきたのであり、更に充実させることは必要なことです。

その根底として、個人ならびに会社の持続的な成長の実現には、処遇等の質的改善が不可欠であり、さらに会社は性別や国籍、年齢、障害の有無、雇用形態に加え、人種やLGBTQ等に関わらず多様な人材を受け入れ、働き手一人ひとりの個性や強みを最大限発揮できるよう、人権の尊重と公正性・公平性の観点を踏まえながら「DE&I」を浸透させていくことが極めて重要であるということです。鉄道会社の社会的責任と使命である「安全」を未来に継承し、「働きがい」「生きがい」「こころの豊かさ」を実感していくことが今こそ求められています。

したがって、下記のとおり申し入れを行いますので、労使間の取扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすることを及び速やかな労使交渉の開催を強く要請します。

## 記

1. 仕事と育児の両立支援を行う目的ならびに働き方改革における業務や制度等の見直しの取り組みに係る進捗状況を具体的に明らかにすること。また、現状における課題とさらなる両立支援の拡充に対する考えを具体的に示すこと。
2. 扶養手当の見直しについては、配偶者・第1子に対しても5,000円の増額を行うこと。なお、第2子以降のその他見直し事案に対して更に一律5,000円を増額し、障害者に対しては10,000円の増額を行うこと。
3. 育児・介護勤務Aまたは育児・介護勤務Bが選択できる対象者を「小学校未就学児の子と同居し」に変更し、期間を「子が6歳に達する年度の末日までの原則として暦月を単位として会社が認めた期間」と変更すること。また、育児・介護勤務Bを選択できる対象者を「小学校1年生以上かつ小学校6年生までの子と同居し」とし、その期間を小学校6年生の年度末までの原則として年度を単位とした会社が認めた期間に変更すること。
4. 難病や障害のある子を養育する社員の勤務の見直しについては、育児介護勤務ならびに養育休暇ともに、対象者および期間として中学校3年生の年度末までという制限された定めを廃止すること。
5. 別居手当の支給範囲の拡大にあたっては、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような家庭環境・社会の実現が不可欠であることから、このような事態が想定される人事異動は行わないこと。
6. 育児・介護休業法改正の趣旨に基づき、出産・育児による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できるための支援充実と環境の整備が求められていることから、以下に記す一部休暇の取扱いを「子育て休暇」と定義化し、無給の休暇内容の改正または新設を実施すること。
  - (1) 「分べん休暇」
    - ・「分べん休暇」を「出産休暇」と改めること。
    - ・産前6週、産後8週において、必要な時間又は日において有給休暇として付与すること。
  - (2) 「産後パパ休暇」
    - ・子の誕生日又は出産予定日の翌日から起算して8週間以内の期間において、子の誕生日又は出産予定日以降、連続28日以内のうち4日間を有給休暇として付与すること。なお、有給休暇としての4日間は分割して取得することを可能とすること。
  - (3) 「診査休暇」
    - ・妊娠中の女性社員が健康診査を受ける場合、以下に記すことに改正するとともに有給休暇として付与すること。
      - 妊娠23週までについては、2週間に1回で必要な時間又は日

妊娠 24 週～35 週までについては、1 週間に 1 回必要な時間又は日  
妊娠 36 週から出産までについては、1 週間に 1 回必要な時間又は日

(4) 「介護休暇」

- ・介護休暇においては、その必要な期間については無給の休暇とせず、有給の休暇として付与すること。

(5) 「看護休暇」

- ・看護休暇においては、その必要な期間については無給の休暇とせず、有給の休暇として付与すること。

(6) 「子育てプレ休暇」

- ・仕事を続けながら妊娠・出産・育児をむかえる不安を抱える夫婦がより豊かな生活を送るため、そして親となるための準備を進める期間を「子育てプレ休暇」として新設し、期間については妊娠 23 週以上出産前までのうち一回に限り 2 日間を有給休暇として取り扱うこと。

7. 「隠れ待機児童」問題が散見されており、子育てと仕事の両立を図るための支援はより高度化が求められていることから、下記に記す内容について支援の充実と改善を図ること。

- ・社内保育施設のさらなる増設を行うこと。また、定員数ならびに利用時間の見直しを図り利用しやすい環境を整備すること。
- ・夜間・急遽の使用を含めた保育士の採用の充実を図ること。
- ・0 歳～1 歳児向け保育や 1～2 歳児の保育を可能とする保育士の採用拡大を図ること。

8. 妊娠活動(不妊治療)と仕事との両立がしやすい環境整備として、援助金ならびに休暇制度の新設や研修会・相談会など、積極的な支援に取り組むこと。

9. 管理手当等の処遇改善や扶養手当との均衡等を踏まえた管理手当等を一律 5,000 円増額した根拠を明らかにすること。なお、融合と連携による働き方の多様化・就業範囲の拡大を踏まえた社員の働きがいの向上に資する方策は、昇級係数の 2 の特別昇給を行うことであることから直ちに実施すること。

10. 今申し入れに対する回答は、2023 年 8 月 10 日までに行うこと。また、団体交渉は 2023 年 8 月 25 日まで実施すること。

以上