



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2022年1月20日 No.393

柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について

制度改正に至った経過を説明します！

東日本ユニオンは、今回経営側より提案された制度改正等のうち「通勤手当の見直し」「半休の取得要件の見直し」「忌引休暇の請求手続きの見直し」については、過去に組合員の声をもとにした改正要求を提出し、団体交渉で議論してきた経緯があります。

しかし、団体交渉で経営側は社員一人ひとりが「より活用しやすい制度」を求めた東日本ユニオンの要求に対して「現行の制度設定で妥当」との回答を繰り返してきました。

「柔軟な働き方」や「多様な活躍」はすでに始まっています

経営側は今回の提案の目的として「変革のスピードアップの実現に向け、組織再編等に伴う制度改正を実施することで、より柔軟な働き方を実現する」「法改正を契機としたダイバーシティのさらなる推進により、社員一人ひとりの多様な活躍を実現していく」ことを掲げています。

しかし、経営側は同様の目的のもとで「新たなジョブローテーション」や「乗務員の担当業務間の相互運用」「駅の変革のスピードアップ」などの施策をスタートさせています。すでに「柔軟な働き方や多様な活躍は始まっている」との認識からすれば「なぜ、これまで改正してこなかったのか」との疑問が残ります。

時間とお金は戻ってきません

会社諸施策を通じて「遠距離通勤をせざるを得ない社員」や「通勤手当の支給が認められず、長時間の通勤時間を強いられている社員」「自宅の最寄り駅から新幹線駅までの内方乗車が認められず、単身赴任を余儀なくされている社員」が多くいます。



社員に「より柔軟な働き方」を求めるのであれば、施策実施と同時に「より活用しやすい制度」に改正していくことが必要です。

私たち東日本ユニオンは「変革 2027」の実現に向けた社員の様々な挑戦や「柔軟な働き方」を通じた多様な活躍に向けて、すべての社員が「平等」に活用できる制度改正を求めています。

今提案における「通勤手当の見直し」「半休の取得要件の見直し」「忌引休暇の請求手続きの見直し」については、この間、私たち東日本ユニオンが強く改善を求めてきた経緯を踏まえて、1月13日、申第19号『「柔軟な働き方と多様な活躍の実現に向けた制度改正等について」に関する申し入れ』を経営側に提出しました。

社員一人ひとりのワークライフにあわせた要求を実現しよう！