



## 「就業規則等の改正について」に基づく「労働条件に関する協約」及び「就業規則」の改正についての申し入れ 団体交渉を行う!

会社が、社員に対して制度の変更点の理解を深めていくことを確認して議論を行いました。主な確認事項は以下の通りです。

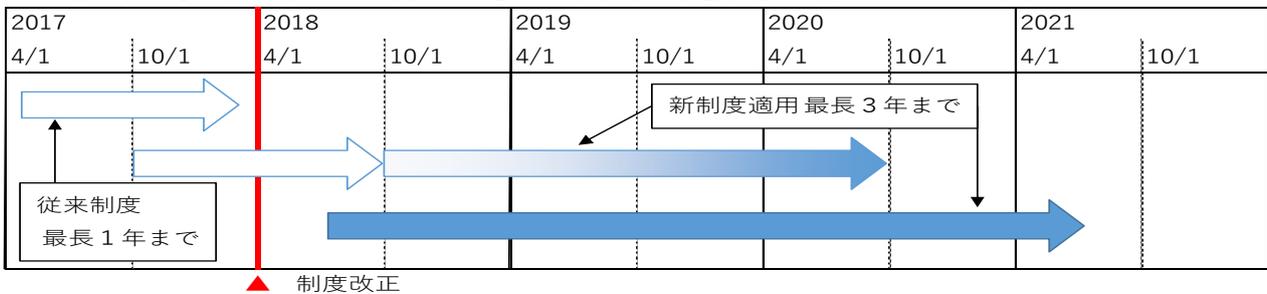
### 保存休暇制度 基本は年休取得率の向上、そのための環境構築が前提と確認!

- ・年休や保存休暇の残数は個人の管理となる。個人で JINJRE を確認できない箇所は管理者が教える。
- ※本人からの要請には直ぐに答えること。職場ごとに管理の方法をしばるものではないことを確認。
- ・保存休暇と年休のどちらを使用するかは、申し込む際に本人から会社に申告する。選択は自由。
- ・正しく休暇制度が利用出来るように、管理者・社員への教育は行っていく。
- ・育児・介護・検査等における証明物は、日にちの確認できる母子手帳や診察券、人間ドックの申込書などとなり、提示（見せる）だけとなる。
- ※私傷病での使用にあたっては、これまでは診断書の提出が必須だったが、領収書等で可能となる。
- ・保存休暇の保持数は、平均 3.5~4 日/人だが、保存休暇ゼロの社員は約半数程度いる。

### 配偶者の海外転勤帯同を目的とした「自己都合退職期間」の変更について

- ・配偶者が JR 社員でも、JR 社員以外でもこの制度は利用が可能である。他社や公務員などでも同様の制度があり、期間も遜色は無い。一般的に 3 年程度の転勤サイクルで回っていると認識している。
- ・制度の利用は本人の意思が一番大切である。個々の家庭環境や状況などを個別に対応する。
- ※基本的に海外勤務する配偶者に帯同する場合を想定している。国内の転勤に関しては個別の状況で判断することになる。
- ・本年 4 月 1 日以降に制度を利用する人が対象だが、4 月 1 日時点で制度を利用している人は、起算日から通算して最大 3 年まで取得可能となる。

新制度における「配偶者の海外転勤帯同を目的とした『自己都合退職』の期間の考え方



### 改正労働契約法対応

- ・グリーンスタッフとテンポラリースタッフが対象となる。
- ・基本的には発生しない取扱いだが、例外的に発生した場合に対応するため、制度を定める。
- ・労働条件（賃金等）は無期転換直前のものとなる。
- ※グリーンスタッフが正社員となる制度ではない。