

# FAX情報 ニイガタ

## 働き方改革による働きがい向上のための制度の見直しについて

### 業務部速報



No. 66  
発行 19.12.18  
JR東労組 業務部

#### 働き方改革による働きがい向上のための制度の見直しに関するお知らせ①⑦

- ① 育児・介護関連休暇の要する条件
  - ① 小学校3年生の年度末までの子：1 箇月につき5日以内の必要な日
  - ② 小学校4年生から小学校6年生の年度末までの子：1 箇月につき3日以内の必要な日
 (注) 子が2名以上あり、①及び②ともに要件を満たした場合には①でも、1 箇月につき5日以内の必要な日を上乗せする。 **制度の拡大**
- (2) 介護休暇の見直し ※制度の内容は現行のまま **制度の拡大**  
介護休暇・介護休暇等の事由の証明となる書類について「要介護者が介護を要する状態にある事実を証明する書類」とする。 ※介護休暇取得時の医師の診断書が不変要件の場合
- (3) 看護休暇の見直し  
小学校3年生の年度末までの子（親子を含む。）と同居する社員が、当該子の負傷又は疾病の看護を必要とする場合 ※日数は現行のまま **制度の拡大**  
※ エルダ―社員・グリーンスタッフについても、同様に「看護休暇」・「介護休暇」・「看護休暇」の見直しを行う。
- ② 高度プロフェッショナル制度に対応した規定整備 **新設**  
高度プロフェッショナル制度（労働基準法第41条の2第1項）の適用を受ける社員については、定年、勤続、賞金及び退職手当の規定は適用しないものとし、別に定める。  
\* 高度プロフェッショナル制度の適用を見逃して就業規則の整備をする。  
※ 現時点で、高度プロフェッショナル制度の適用対象者が決まっております。
- ③ ワーハラスメント防止規定の新設 **新設**  
労働施策総合推進法が改正されることを踏まえ、「ワーハラスメント」に関する防止規定（労務「社員は就業規則等において、業務上必要かつ相当な理由を認め、懲罰的な措置を講じたとして懲罰を行ない、他の社員等の就業環境を害してはならない。」を追加及び懲罰に「ワーハラスメント」を追加）を新設する
- ④ 退職手当の支給制限等の見直し  
(1) 退職手当の支給の見直し  
在職期間中に懲戒解雇又は解雇の処分を受けた者及び在職期間中に懲戒解雇の処分を受けた者、退職手当の支給を制限することができる。  
(2) 退職手当の支給制限・自己都合退職等の場合の退職手当の見直し  
① 一般の退職手当は、懲戒解雇の処分を受けた者及び在職期間中に懲戒解雇の処分を受けた者に対して支給されず、懲戒解雇の処分を受けた者及び在職期間中に懲戒解雇の処分を受けた者に対して支給される。 **制度の拡大**  
② 解雇の処分を受けた者及び在職期間中に懲戒解雇の処分を受けた者に対して支給される。退職手当の一部を支給することができる。  
(3) 退職手当の返納の見直しを行う。  
退職した者に対し退職手当の支給をした後において、その者が在職期間中に懲戒解雇又は解雇の処分を受けた者として会社に懲罰を与える行為をしたと認められる場合は、その支給した退職手当の全部又は一部を返納させることができる。  
※ 民間企業として、会社に対して何をしたかを見ていくとされています

その②へ続く

### 業務部速報



No. 67  
発行 19.12.18  
JR東労組 業務部

#### 働き方改革による働きがい向上のための制度の見直しに関するお知らせ①⑧

- ⑤ エルダ―社員に関する見直し  
(1) エルダ―社員への保存休暇の新設  
① 保存休暇については、社員が引き続き出勤しているものとして取り扱う。 **新設**  
(注) 定年制を要しない保存休暇は、エルダ―社員として採用された以降も、引き続き使用できるものとする。  
② 移行措置  
ア 2020年4月1日現在、エルダ―社員である者であって、2015年4月1日から2020年4月1日までにエルダ―社員として採用された者については、定年制を要しない保存休暇を2020年4月1日に付与する。  
イ エルダ―社員として採用された後に2015年4月1日から2018年3月31日までで失効した年休のうち、各年度2日を限度として1日単位で、アに加え保存休暇を2020年4月1日に付与する。ただし、アに定める保存休暇と合計し、20日を限度とする。  
ウ エルダ―社員として採用された後に2018年4月1日から2020年3月31日までで失効した年休のうち、各年度4日を限度として1日単位で、アに加え保存休暇を2020年4月1日に付与する。ただし、ア及びウに定める保存休暇と合計し、30日を限度とする。  
※ 保存休暇は、半休（エルダ―）、出向先に保存休暇がある場合に活用できる。
- (2) エルダ―社員の休暇の見直し  
エルダ―社員に「介護者出産休暇」を新設するとともに、「育児休暇」及び「産後休暇（毎週2日以内の必要な期間）」を無給休暇から有給休暇に見直し。 **拡大**  
※ 事由及び期間等については、社員と同様に取り扱う。
- (3) エルダ―社員の補助手当の支給範囲の見直し  
補助手当は、6月1日（夏季支給）及び11月1日（年末支給）にそれぞれ在籍するエルダ―社員及び基準日前1 箇月以内に雇用契約を終了したエルダ―社員に対して支給する。ただし、支給日までの間に懲戒解雇された者については、補助手当を支給しない。  
※ 支給されぬ「事件」が「懲戒解雇」となる。
- ⑥ グリーンスタッフに関する見直し  
(1) グリーンスタッフの年次有給休暇の付与日数の見直し  
2020年4月1日以降のグリーンスタッフの年次有給休暇の付与日数について、 **拡大**  
(2) グリーンスタッフの休暇の見直し  
グリーンスタッフに「結婚休暇」及び「産後休暇」を新設する。 **拡大**  
※ 事由及び期間等については、社員と同様に取り扱う。

その③へ続く

### 業務部速報



No. 68  
発行 19.12.18  
JR東労組 業務部

#### 働き方改革による働きがい向上のための制度の見直しに関するお知らせ①⑨

- ⑦ デンボリースタッフに関する見直し（医療職も含む） **新設**  
(1) 手当の新設  
デンボリースタッフに深夜早朝勤務手当、夜間勤務手当、年末年始手当及び緊急呼出手当を新たに支給する。 ※支給範囲は、賞金規程第95条第1項第3号を適用 **新設**
  - (2) 通勤費の見直し ※名称を通勤費から通勤手当に改める。 **拡大**  
デンボリースタッフの通勤費について、交通機関に加え、自動車等を利用して通勤する場合にも支給する。また、新幹線等の利用を特に認められることがある。自動車等通勤する者に対する通勤費の支給額その他は、社員と同様に取り扱う。 ※ 社員と同様の制度となる。
  - (3) 割増賃金の単価の見直し **拡大**  
割増賃金の1時間当りの単価は、1時間当たり賃金額に右図の割合を乗じた額とする。
- | 割増率   | 割合     |
|-------|--------|
| 1.5倍  | 1.50%  |
| 2.0倍  | 2.00%  |
| 2.5倍  | 2.50%  |
| 3.0倍  | 3.00%  |
| 3.5倍  | 3.50%  |
| 4.0倍  | 4.00%  |
| 4.5倍  | 4.50%  |
| 5.0倍  | 5.00%  |
| 5.5倍  | 5.50%  |
| 6.0倍  | 6.00%  |
| 6.5倍  | 6.50%  |
| 7.0倍  | 7.00%  |
| 7.5倍  | 7.50%  |
| 8.0倍  | 8.00%  |
| 8.5倍  | 8.50%  |
| 9.0倍  | 9.00%  |
| 9.5倍  | 9.50%  |
| 10.0倍 | 10.00% |
- ⑧ 就業機へのフレックスタイム制の拡大 **新設**  
就業機に対応したフレックスタイム制を新設する。  
(1) 標準労働時間の短縮  
第2種特別休日制を適用する者がフレックスタイム制に勤務する場合の標準労働時間は、7時間30分とする。  
(2) コアタイム及びフレキシブルタイムの新設  
これまでのコアタイム及びフレキシブルタイムのほか、5時間30分以内（休憩時間を除く）のコアタイム並びに始業時間帯及び就業時間帯それぞれ2時間以上のフレキシブルタイムを指定することができる。  
(3) コアタイム及びフレキシブルタイムの指定の新設  
前号のコアタイム及びフレキシブルタイムを指定する場合、前月25日までに指定する。なお、この場合、同一曜日内に2つのコアタイムを指定することができる。また、一日指定したコアタイム及びフレキシブルタイムを変更する場合には、本人の同意を得て変更するものとする。
  - (4) 深夜早朝勤務手当の見直し  
① 支給額の深夜早朝勤務手当の支給額は、勤務1 回について右図に定めるとおりとする。  
② フレックスタイム制を適用する者については、指定したコアタイム及び各号の要件を満たした勤務に就いた場合に支給範囲に応じて支給する。

実施期日  
①～⑦ 2020年4月1日、⑧ 2020年7月1日  
※ 就業システムや現場の準備期間等を考慮して7月実施の提案をしております。  
働きがいを持って働き方を目標に実施を行っていきます！！

12月18日に会社より提案を受け、職場の掲示板にも掲出されているかと思ひます。

会社の施策は「タフレットにも配信してます」で終わりではありません。

労使が真摯な議論を通じて創りあげていくものです。最近では点呼でお知らせ、社員向けの説明会でも詳しく答えられずモヤモヤが多くなっているようです。詳しくは上の本部「業務部速報」を参照して詳しい内容や疑問質問は新潟地本までお知らせください。

# 安全・健康・ゆとり・働きがい最大の価値基軸！ 団結してガンバロー！！