



## 申12号 「働き方改革による働きがいの向上のための制度の見直し」に関する解明申し入れ団体交渉を行う!③

### 第13項 退職金を返納する場合に該当する行為について明らかにすること。

- ・退職後に在職期間中の行為により退職金の返納を求めることは以前から変わらない。
- ・退職手当を全部または一部返納する場合に、何年前までという区切りはない。時効の成立など法律の解釈ではなく、個別の状況による判断することになる。

### 第14項 エルダ－の保存休暇を通算する目的を明らかにすること。

- ・働きがいを向上していくために、エルダ－の保存休暇を充実させる。
- ・人材の確保と定着について効果も期待できるため判断した。

### 第15項 本体同様に保存休暇制度がある出向先について明らかにすること。

- ・グループ会社、パートナー会社以外にも多くの企業に出向している。特定のどこの企業がどういう制度を導入しているか、企業名を示す立場にない。
- ・導入している企業はある。各企業が個別に判断することとなる。

### 第16項 出向先会社において、保存休暇制度を導入する予定について明らかにすること。

- ・働き方改革や働き方の向上は、JR 東日本単独で行うものではない。グループ各社への指導ではなく、グループ共通の理念として、働きがい向上に取り組んでいく。

### 第17項 グリーンスタッフの年休取得実績を明らかにすること。

- ・グリーンスタッフで年休を失効する人はほとんどいない。ほぼ取得している。

### 第18項 グリーンスタッフの年休日数に変更に関して、保存休暇がどの程度発生し、また使用できる見込みなのか明らかにすること。

- ・年休付与数が増えるが、有効期間は2年ある。すべて取得できるようにしていきたい。

### 第19項 グリーンスタッフの休暇制度見直しに伴い、経過措置を設けるのか明らかにすること。

- ・制度の抜本的な見直しではなく、年休の付与数の単純な増であるため経過措置は設けない。

### 第20項 テンポラリースタッフの待遇改善を行うメリットについて明らかにすること。

- ・大部分は駅（朝通勤のホーム案内やMV案内が大部分）と病院で従事している。
- ・手当などを充実させることによって、人材を集めやすくなる。
- ・同一労働同一賃金のエッセンスは否定しない。同じようなジャンルの話だが、業務の内容から雇用形態まで、正社員とは異なるため、何から何まで合わせる考えはない。しかし、人材の確保と定着に向けて待遇を改善していく。