

「就業規則の改正等について」提案される その1

1月27日に会社より「就業規則の改正等について」提案されました。改正の趣旨は「当社で就業する全雇用区分の社員等の働きがいを向上させることを目的として、2019年度に引き続き2020年度においても働きがい向上施策を実施すること等に伴い、就業規則の改正を行う」でした。私たちJR東労組ステーションサービス協議会は、今後も組合員と様々な部分に於いて議論をし、「安全で働きがいのある職場環境」を目指します。

提案内容は下記の通りです。

※実施日について 2020年度を予定し個々の施策により個別に定める。

(1) 働きがい向上施策の実施等に伴う規程改正

① 保存休暇の新設

対象：社員（出向元に同制度が存在する出向受社員を含む）

- ・失効した年次有給休暇を1日単位で累積し、その累積日数や使用事由を限定して運用する保存休暇制度を新設する。年間の累積日数の上限を4日、総累積日数の上限を30日とする。

② 緊急呼出手当の新設

対象：社員・嘱託社員・契約社員及びパート社員

- ・社員が勤務時間外に緊急の出勤を命ぜられ、指定された場所に到着した場合に緊急呼出手当を支給する。

③ 家族手当の支給対象変更及び支給要件の見直し

対象：社員・嘱託社員・契約社員

- ・嘱託社員及び契約社員を家族手当の支給対象とする。また、扶養親族について、現行「18歳未満の子、孫及び弟妹」とあるところ、子、孫及び弟妹については、高校、高専、専門学校、短大、大学の在学期間かつ22歳に達する日の属する年度末までに限り、扶養親族とする。

④ 配偶者出産休暇の新設

対象：社員・嘱託社員・契約社員（出向受社員を含む）

- ・配偶者の出産に伴う休暇として「配偶者出産休暇」（有給）を新設する。

⑤ 永年勤続表彰の勤続年数の取扱い変更

対象：社員・嘱託社員・契約社員及びパート社員

- ・育児休暇、介護休職の期間を勤続年数から除算しない取扱いとする。

⑥ テレワークの導入

対象：本社機関に所属する社員及び嘱託社員

- ・労働時間の全部又は一部について、社員の申請に基づき会社が承認した場合、勤務箇所以外にて勤務することを可能とする。