



## 申2号 「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」に関する 解明申し入れを行う!

JR東労組は、5月11日に会社から「仕事と育児の両立支援等のさらなる推進について」の提案を受けました。

提案内容は、扶養手当の増額など育児に関する制度の新設・見直し、管理手当等の増額、別居手当の支給範囲や入寮要件の見直しなど、手当の増額や支給範囲の拡大等、労働条件の一部が向上するものだと認識しています。

提案の目的は、社員一人ひとりの多様な活躍を実現するため、育児に関する制度の見直しや、社員の働きがい向上に資する制度の見直しを実施するとされています。また、管理手当等を見直す目的は、融合と連携に伴う働き方の多様化、管理者等の処遇改善、扶養手当との均衡等を踏まえて実施するものであり、一律5,000円増額することが示されています。

しかし、「融合と連携に伴う働き方の多様化」は全ての社員が担っているため、組合員・社員からは「今提案において主任職以下の社員には処遇改善が行われないのはなぜか」「管理者だけが融合と連携を担っているのか」「現場の社員は2役も3役も担っている」との不満の声が届いています。扶養手当の見直しについては「なぜ第1子だけ増額しないのか」「管理手当等は一律の増額であるのにも関わらず、第1子、第2子、第3子以降で差をつけるのはなぜか」などの疑問の声も上がっています。また、入寮要件の見直しによって、これまで通勤が困難な状況でも入寮が認められなかったなどの課題が解消されることを切望する声も寄せられています。今提案の具体的な内容の解明をするため、以下の項目を申し入れ、団体交渉を行います。

### 【申し入れ項目】

1. 今提案における各項目の対象者の規模を明らかにすること。
2. 扶養手当の見直しについて、配偶者及び第1子の増額を行わない理由を明らかにすること。また、第1子、第2子、第3子以降で支給額に差をつける理由を明らかにすること。
3. 扶養手当の障がいの範囲を「重度心身障害者」から「所得税法に定める特別障害者」に拡大する理由を明らかにすること。また、支給額を月額20,000円とした理由を明らかにすること。
4. 管理手当等の見直しについて、「融合と連携に伴う働き方の多様化」は全社員が担っている中で管理者等に限った手当の増額を行う理由を明らかにすること。
5. 手当の性質が異なる扶養手当と管理手当等の均衡を図る理由を明らかにすること。
6. 難病や障がいのある子を養育する社員の勤務の見直しを行う理由を明らかにすること。
7. 別居手当の支給範囲の拡大について、勤務地が変わらない担務変更等の考え方について具体的に明らかにすること。
8. 35歳以上の独身者が一時的に入寮する場合の寮費等の考え方を明らかにすること。

**組合員とともに納得感ある制度の実現をめざそう!**