



## 「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要素 Part10

### ◎出向社員の年間休日数は J R 本体と同様に 1 2 0 日に統一すること。

#### 出向先によって労働条件や職場環境、業務内容等に不利益や格差が生じることは認められない！

- ・同じ J R 東日本の社員であるにも関わらず、出向先によって年間休日数が変わることがあってはならない。
- ・ J R 本体とグループ会社が一体となって事業を進めているにも関わらず、労働条件や職場環境に差がありすぎる。グループ会社なしでは事業が成り立たない。全体の年間休日数を見直すことが必要である。
- ・ 60 歳以上になると健康状態や家庭事情の変化も出てくる。年間休日数の統一化は長期雇用を実現していくために重要である。

### ◎育児・介護勤務制度に関わらず全社員が短時間勤務、短日数勤務を取得可能とすること。

#### 社員が求めている「多様な働き方」は社員が決めるものである！

#### 会社から押し付けられるものではない！

- ・ 現行の「育児・介護勤務制度」でも取得に高いハードルがある。役割に捉われない勤務体系にするのであれば、社員全員が取得できるようにするべきである。
- ・ 65 歳定年延長になれば、健康面でフルタイム勤務が困難な社員も出てくる。離職防止や安心して働くためにも必要である。
- ・ 「育児・介護勤務制度」に関わらず、社員や家族の心身の状態、家庭事情によっては短時間勤務、短日数勤務が必要になる。勤務形態によってはフレックスの活用やフレキシブルによる欠勤もあるが、すべての社員が活用できる実態ではない。

### ◎年次有給休暇は「25日」を限度として付与すること。

#### 価値観が多様化する中で社員がイキイキと働ける環境をつくることが求められている！

- ・ 共働きによる子どもの世話や高齢化社会となり、親の介護などで年休取得が多くなっている。
- ・ 月平均 2 日の年休が可能となれば、生活にゆとりが出てプラスになる。
- ・ フレックス制度適用社員は自分で調整可能だが、それ以外の社員は年休しかない。フレックス欠勤を利用するのは、周囲にも配慮が必要だ。年休が多ければ年間の取得計画が立てやすい。

### ◎年次有給休暇は入社 1 年目から最大日数を付与すること。

#### 勤続年数に応じて年休付与日数を変える必要はない！

- ・ 公務員は 2 年目より年次有給休暇が最大で付与されている。5 年間経過しないと最大日数にならないのはおかしい。
- ・ 勤続年数にかかわらず、社員は同じ責任と役割を担っている。
- ・ 人材確保、定着の観点からも、初年度から最大日数で年休を付与することは重要である。