

J R 東海労申第 1 7 号
2 0 2 5 年 1 2 月 2 3 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 丹羽 俊介 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 淵上 利和

適用基準が曖昧かつ理不尽な介護休職に関する申し入れ

大阪第二運輸所の組合員が今回、介護休職の適用を巡って、現場管理者と関西支社は共に曖昧で理不尽な対応をしてきた。

その対応は、当初の回答で「介護休職は、取得は出来る」と本人に説明したが、その後、直ぐに取得は出来ないと通知した。更に今度は、介護休職規程にある専任社員への適用日数 9 3 日間ではなく、退職を前提にした 9 2 日間の休職としてなら取得が可能であると通知してきた。会社の二転三転する対応には問題があり、現場管理者、関西支社は納得がいく説明は行っていない。

今回の介護休職の取り扱いは、規程にない取り扱いであり、組合員を狙った恣意的な対応であると考えます。よって、早急に団体交渉を開催し、誠意ある回答を行うこと。

記

1. 今回、当該組合員に対し、現場管理者は、介護休職の 9 3 日が取得できると言ったにもかかわらず、急遽、取得できなくなった通知を行った経緯を明らかにすること。
2. 今回、新たに管理者が説明した「退職を前提とする介護休職の 9 2 日の期間」は、何を根拠にしたものか明らかにすること。
3. 介護休職は、そもそも介護が必要なために申請する制度である。「専任社員の 9 3 日の期間を退職まで残り 6 ヶ月以上」とか「9 2 日退職前提期間」などと制限することは介護福祉の趣旨を逸脱している。会社の見解を明らかにすること。
4. 当該組合員が急遽、現場管理者から一度取得できると言われた介護休職が出来

ないと告げられた。以前、大阪第二運輸所の運転士（誕生月が2月）が、退職前の1月10日から1月31日までの21日間の介護休職を取得し、2月月末に退職している事実と今回の当該組合員との対応の違いについて、本人が現場管理者に質問した。関西支社が調べた結果、この事実を認め、当該組合員に急に介護休職92日を退職前提として取得出来ると言い出した。規程にない取り扱いを、急遽、当該組合員や過去にも取り扱っていた事実は規程を逸脱した取り扱いであると言える。会社の見解を明らかにすること。

5. 組合員からの介護休職の申請があれば、制限を設けずに認めること。

以 上