

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日 (No.2/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

## 総合労働協約改定交渉 妥結

### 「安心」して働く環境実現へ 5項目の改善!

#### ◆保存休暇（私傷病による場合）の要件緩和

○私傷病による場合、「連続4日以上」を「連続2日以上」に改善

#### ◆コロナに伴う小学校休業等による養育の場合に 保存休暇及び看護休暇の適用拡大 (2022.4.1以降遡り適用)

○新型コロナウイルス感染症による小学校等（小学校・幼稚園・保育所等）の臨時休業で養育する子（中学校就学の始期に達するまで）に世話をを行う場合、または養育する子が新型コロナウイルス感染症に感染等し世話をを行う場合に保存休暇・看護休暇を適用

#### ◆「出生時育児休暇」、育児休職の分割取得等の育児介護休業法改正に基づく環境整備

○出生後8週間以内の子を養育する場合の無給休暇（出生時育児休暇）を新設※28日を限度に給付金を受給可

○組合員は3歳まで、準組合員は2歳までのうち、連続した一期間2回までを限度に育児休職を取得可能に

○その他、休職期間の繰り上げを可能とするなど制度を拡充・整備

#### ◆準組合員（再雇用契約社員）の無給休暇を新設

○無給休暇として業災休暇、通災休暇、私傷病休暇（90日以内）を新設

#### ◆準組合員の基本賃金改善（構内運転係：最低保証額 170,000円※甲乙を統合、時給30円引き上げ）

○再雇用契約社員（構内運転係）の甲・乙を統合し、最低保証額を170,000円に改善

○再雇用契約社員（構内運転係・デスク・営業係・清掃係）の時給を880円に改善

○契約社員（営業係等）の時給を880円に改善

※上記のほか、定年退職者の契約基本賃金の制度整備（老齢厚生年金の受給開始年齢が61歳の女性については改善）

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日（No.2/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

JR四国労組は、申第4号及び第5号で申し入れた総合労働協約改訂等について交渉を重ねてきたが、本日、会社側より回答があった。

なお、主な回答は以下の通り。

## [申第4号]

### 【労働条件に関する協約】

#### 〔勤務関係〕

3 自動車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。また、休息时间（勤務間インターバル）については、最低9時間以上確保されたい。

<会社回答> → 自動車乗務員の一日平均労働時間については、年間所定労働時間及び年間休日数、他のバス会社等の労働時間等を勘案し、貴組合からもご理解を頂いたうえで、2021年10月25日締結の「社員の労働条件に関する協約ほかの一部改正に関する協定」により2022年4月1日より所定労働時間を7時間45分としています。また、2019年に施行された働き方改革関連法で定められた時間外労働時間の上限規制により、2024年4月1日から施行となるいわゆる2024年問題における乗務員の休息时间については、しかるべき時期に適切に判断し実施したいと考えます。

4 改正労働基準法に基づく時間外労働の自動車運転者に対する上限規制が2024年4月から適用されることを踏まえ、36協定に基づく時間外労働時間数の年間の上限を360時間（特別な事情が生じた場合でも540時間）とされたい。また「複数月平均で80時間まで」の上限を設けられたい。

<会社回答> → 「自動車運転の業務」に関しては猶予期間が定められ、2024年4月1日から法律が適用されます。ただ、猶予期間後も、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限は、年960時間まで（現行の36協定では年1,080時間まで）となり、一般の「2～6ヵ月平均で80時間以内、月45時間を超えることができるのは年6ヵ月まで」という規制は適用されないため現時点では変更することは考えていません。

8 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合は、欠勤継続日数に関係なく適用されたい。

<会社回答> → 保存休暇の使用方法については会社側から別途提案します。（別紙1参照）

10 新型コロナウイルス感染症に感染又は濃厚接触者に指定され、勤務に就けない期間は有給休暇を適用されたい。また、同居家族が感染又は濃厚接触者に指定されるなど、出勤することが困難な場合の休暇制度を新設されたい。

<会社回答> → 有給休暇の適用及び休暇制度の新設については考えていませんが、保存休暇及び看護休暇の適用範囲について、会社側から別途提案します。（別紙2参照）

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日（No.2/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

13 男性の育児にかかる休業取得を促進する「出生時育児休業」の新設をはじめ、改正育児介護休業法に対応した制度を整備されたい。

＜会社回答＞ → 改正育児介護休業法により2022年10月1日から施行となる出生時育児休業並びに育児休業の分割取得等については会社側から別途提案します。（別紙1・3参照）

14 育児休職、育児短時間勤務及び子を養育する場合の保存休暇適用の年齢条件を「小学校の就学の始期に達するまで」に引き上げるとともに、看護休暇適用の子の年齢条件を「小学校3年まで」に引き上げられたい。

＜会社回答＞ → それぞれの年齢条件を引き上げることは考えていませんが、申し入れ10についての回答にも関係するところの保存休暇及び看護休暇の適用範囲について、会社側から別途提案します。（別紙2参照）

17 基本給が55才以降に減額しない制度に見直されたい。

＜会社回答＞ → 制度の見直しは考えていません

27 賞与の算定における欠勤期間から新型コロナウイルス感染症の影響に伴う待命休職の期間を除外されたい。

＜会社回答＞ → 本年度の夏季手当における取扱いのとおりと考えています。

32 紫外線を透過させない効果のある眼鏡の使用を認められたい。

＜会社回答＞ → 安全運行を念頭に置き、眩しさを軽減するうえで検討していきます。

34 脳検診を一定の年齢において会社負担で実施されたい。

＜会社回答＞ → 昨年、乗務員については35歳に引き下げて実施しています。（乗務員以外は45歳時に実施）また、50歳以上の社員等で、希望者についても本人受診時に補助を行っており一定の年齢については検討していきたいと考えています。

## 【準組合員関係】

2 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の自動車乗務員に対する勤務は、1日平均労働時間を短縮した行路の新設や他系統職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。

＜会社回答＞ → 各箇所において勤務交番等については一定の配慮をしていると認識しており、短縮行路の新設は考えていませんが、他系統職種の展開については今後の課題であると考えています。

3 準組合員に対して、私傷病休暇及び病気休職制度を新設するとともに、私傷病による欠勤または病気休職により、出勤率が8割未満になった場合でも組合員と同様に10日の年休を付与されたい。

＜会社回答＞ → 準組合員に対しての私傷病休暇については、会社側から別途提案します。また、そのほかの申し入れについては現在のところ考えていません。（別紙1参照）

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日 (No.2/4)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

## [申第5号]

### 「2022年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について

- 1 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人あたり3%の原資をもって引き上げられたい。
- 2 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人あたり40円引き上げられたい。
- 3 実施日 2022年10月1日

<会社回答> →

（月給・日給適用者について）

- ・ 再雇用契約社員については、一部の月給適用者について別途会社から提案します。契約社員については基本賃金を引き上げる考えはありません。（別紙4参照）

（時給適用者について）

- ・ 最低賃金を勘案し、別途会社から提案します。（別紙5参照）

## 《主な交渉内容》

組合：今交渉に向けては、厳しい経営環境にあることも理解しながら、我慢に我慢を重ねてきた組合員が安心して働くことのできる環境を強く求めてきた。こうした中で複数項目にわたる勤務・賃金制度の改善が回答されたことを重く受け止める。特に長く働く観点からは、病気などにかかった際の制度が整備されたことはありがたい。また、法改正への対応についても法を上回る内容とされたこと、あるいは最低賃金の引き上げに伴って、これを上回る改善が一部図られたことも大きいと考える。とはいえ、改善が図られなかった項目もまだまだ多く、賃金改善をはじめとする要求内容は今後も引き続き訴えていく。

会社：前回の交渉に引き続き、直近の営業概況等を説明させてもらったところであるが、8月実績も2019年比46%で累計も45%と経営が回復したとは言い難い。毎月赤字であることから容易に制度改善できる状況にはないが、精一杯の回答として、本日お示ししたとおり。昨年までのように感染状況で大きく落ち込むことがなく、何とか持ちこたえている。先行き不透明であり、楽観視できないが、引き続き経営改善に向け貴側の理解と協力をお願いする。

組合：今回改善されなかった項目として、「改善基準告示」や「改正労働基準法」が2024年4月から適用されることに伴う見直しがある。これに関しては組合員も関心が強く、前倒してできるところは見極めたうえで対応すべきではないか。特に時間外労働の上限は960時間となるが、現状とはかけ離れている。

会社：繰り返すが、当社の経営は極めて厳しい状況にある。法を上回ったり、前倒したりという対応が現状難しい。今後、適用時期までに制度が固まり、国によるガイドライン等も整備されることから、引き続き勉強して対応していきたい。

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日 (No.2/5)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

- 組合：私傷病による保存休暇について、要件緩和で要求が前進したと言えるが、提出書類に医師の診断書が必要である点も費用負担軽減の点から改善すべき。
- 会社：あくまで、長期療養を要する場合の救済措置として作られた制度だと認識する。1日だけ休む場合は年休や勤務調整などで対応できている。一方で、今回の改善により2～3日の短期療養も対象となった。診断書については個人加入の保険での手続きでも必要となるはずなので、コピーでも構わない。短期の場合だけ診断書を不要とするというのも整合性が取れないと考える。
- 組合：コロナに伴う子の養育の際に休暇が取得できることはありがたい。有給休暇を求めてきたものの、少なからず前進できたと考える。ただし、適用要件に「小学校等が予定している休業日を除く」とあるが、例えば感染した子を土日に世話をしないわけにはいかず、対象とすべきではないのか。
- 会社：予定されている休業日には、必要であれば家族の誰かが世話をするのが前提となる。家に誰もいないからこそ、休暇を取得できるという考え方である。
- 組合：年齢によるが、健康であれば一人で留守番できても、寝込んでいる子を一人きりにしておくわけにはいかないだろう。この点を含め改善の余地があることから、引き続き有給休暇を求めつつ、現行制度の改善も求めていきたい。育児介護休業法について、今回の法改正対応はこれで終わりとなるが、法を上回る制度はどの部分か。
- 会社：まず「出生時育児休暇」については出生後8週間以内であれば、回数に制限なく必要なだけ取得できる点が法を上回る。なお、取得する2週間前までには、取得予定を会社に提出する必要がある。また、公的給付は28日分までのため、取得期間が長ければ給付を受けられない部分も生じる可能性がある。育児休職の期間については、従前より社員は「3歳まで」と法を上回る内容であった。今回、契約社員についても「2歳まで」に引き上げた。そして、休職終了日の繰り上げも法を上回る対応である。今回の改正で、2回に分けて休職することができ、それぞれ終了日の繰り上げも可能となる。今回の改正内容は複雑であり、実際に休職等しようとする際に、取り扱い誤りが生じてはならない。各支店の実務担当者にも説明を行うとともに、問い合わせも適宜行えるよう連携を強化したい。経過措置もあり、社員周知を含め、丁寧な対応に努めたい。
- 組合：折角できた良い制度を活用できるように、周知に始まり、実際に制度を適用する際に混乱しないよう、丁寧な対応をあらためて願います。賃金関係については、厳しい回答が並んだ。会社の苦しい状況も理解するが、賃金改善は必要不可欠であると考え。特に55歳以降の賃金については、若手も意識している。

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日 (No.2/6)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

- 会 社：現下の状況では賃金を単に改善するわけにはいかない。とはいえ、課題認識は持っており、個別の手当というよりは賃金全体として捉えて検討すべき項目だと考えている。70歳までの雇用や生涯賃金、賃金カーブも意識しながら検討すべきだが、まずは会社の収入回復を最優先したい。今後の需要動向も見極めたうえで検討していくことになるのではないかと。
- 組 合：期末手当の取扱いについて、夏季賞与での実績はあるが、今回の回答で待命休職も期間率に含めると確認できたと受け止める。
- 会 社：夏季賞与の際も「不均衡なく」取り扱ってきたところ。仮に年末賞与が支給される場合も夏季と同様に扱うと考える。
- 組 合：出向は今後も続くのか。出向者からは体力的にも精神的にも負担があると聞いている。手当で労苦に報いるべきではないかと。
- 会 社：収入面からすれば、大きく減少しているとは考えていない。出向先での制度や表彰等もある。超勤実績には差が生じているかも知れないが、現状を見る限り問題があるとまでは言えない。
- 組 合：組合としても安全・安心輸送の徹底を呼び掛けながら、社内ルールを守ることに注意喚起している。今後も働きやすい環境整備には労使で協議しながら進めていくべきと考える。
- 会 社：健康経営の観点からは、脳検診を定期化することが重要ではないかと。定期健康診断にあわせて会社が補助しているが、これも拡充すべき。
- 組 合：他社の実施状況も踏まえつつ、会社としてどこまで費用をかけられるかという課題もあり、慎重に検討したい。
- 会 社：準組合員に関しても、組合員と同等の制度整備にむけ、一歩前進した。今後さらに病欠の際の年休付与の取扱いなど、まだ改善すべき点は残されている。結果として長く働くことができれば、会社も助かると理解する。こうした意味からは高年齢者や女性の職場の確保にも努められたい。
- 組 合：賃金改善が図られたことは評価すべきだが、職種間の較差が縮まってきたことから、あるべき賃金水準を改めて考えなければならない。62歳以降の基本賃金は定年退職時の5割となるが、結局は最低保証額が適用される。やはり、現役時代を含めて、基本給を引き上げていくことが重要である。

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月22日（No.2/7終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、総合労働協約改訂交渉に関しては、一部ではあるが制度改善が図られたこと等について議論した結果、これ以上の前進は困難と判断し同日妥結した。

以 上

「社員の労働条件に関する協約」等の一部改正について

標題について、「社員の労働条件に関する協約」等の一部を次のとおり改正する。

1 休職期間

○「社員の労働条件に関する協約」(以下「社員協約」という。)第19条第8号、を次のとおり改定する。

第19条(休職期間)

(8) 育児休職 子が3歳に達するまでを限度とし、指定した期間

○「再雇用契約社員の労働条件に関する協約」(以下「再雇用協約」という。)第15条第2号を次のとおり改定する。

第15条(休職期間)

(2) 育児休職 子が2歳に達するまでを限度とし、指定した期間

2 年次有給休暇の出勤日数の算定

社員協約第57条第3号、再雇用協約第26条第2項第2号ウ、及び「契約社員の労働条件に関する協約」第16条第2項第2号ウを次のとおり改定する。

第57条(出勤日数)第3号

(3) 育児休職又は介護休職により休業した期間、分べん休暇、介護休暇、介護特別休暇、介護単日数休暇、看護休暇及び出生時育児休暇の日

第26条第2項第2号ウ及び第16条第2項第2号ウ

ウ 分べん、育児休職又は介護休職により休業した期間、介護休暇、看護休暇及び出生時育児休暇の日

3 保存休暇の一部改正

社員協約第63条第1号、第67条第2項第1号及び再雇用協約第32条第1号、第35条第2項第1号を次のとおり改正する。

○(使用範囲) 「社員協約第63条第1号及び再雇用協約第32条第1号」

(1) 私傷病による場合 私傷病による全1日の欠勤等が2日以上継続する場合でその初日以降

○(請求手続) 「社員協約第67条第2項第1号及び再雇用協約第35条第2項第1号」

・社員協約第67条第2項第1号

(1) 第63条第1号に定める場合 連続2日以上の療養の期間を記載した医師の診断書

・再雇用協約第35条第2項第1号

(1) 第32条(1)に定める場合 連続2日以上の療養の期間を記載した医師の診断書

4 無給休暇

(1) 社員協約第70条に第12号として次を新設する。

(12) 出生後 8 週間以内の子を養育する場合 必要な日

(2) 社員協約(休暇の請求手続)第 71 条第 1 項を次のとおり改正する。

第 71 条 社員等が休暇を受けようとする場合は、事前に会社の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由で事前に承認を得ることができない場合は、事後速やかに承認を得なければならない。

なお、第 70 条第 9 号イ及び第 12 号に定める休暇を受けようとする場合は、原則として当該休暇期間の開始希望日の 2 週間前までに会社に申請しなければならない。

(3) 社員協約(休暇の請求手続)第 71 条第 2 項に第 13 号として次を新設する。

(13) 第 70 条第 12 号に定める休暇(出生時育児休暇) 養育の事実を証明できる書類

(4) 再雇用協約第 23 条を次のとおり改定し、第 23 条の 2 を追加する。

(欠勤の手続き)

第 23 条 再雇用組合員は、欠勤する場合、事前に会社の承認を得なければならない。

ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続をとらなければならない。

2 再雇用組合員が傷病により継続して 5 日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書(柔道整復師の発行する施術証明書を含む。以下同じ。)を添えて届出なければならない。

なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときには、更にその手続をとらなければならない。

(欠勤日数の計算)

第 23 条の 2 欠勤日数の計算は、次の各号に定めるところによる。

(1) 起算日は、全 1 日の欠勤を開始した日とする。ただし、当該傷病による欠勤に第 26 条に定める年次有給休暇(以下「年休」という。)を充当する場合は、年休処理が終わった翌日とする。

(2) 先行する傷病欠勤の途中において他の傷病が発生しても、欠勤の起算日を変更することなく、両傷病を通じて計算する。

(3) 欠勤の中間にある予定された第 21 条第 5 号に定める休日等及び年休等は、これを欠勤日数に通算する。

(4) 傷病による欠勤中に断続又は継続する実勤務がある場合は、その勤務日数を除いて前後の欠勤日数を通算し、継続した欠勤として取り扱う。ただし、実勤務が継続して 7 日以上ある場合は、起算日を改める。

(5) 再雇用協約第 45 条第 2 項を第 3 項に第 3 項を第 4 項にそれぞれ繰り下げ第 2 項として次を加えらるとともに、第 46 条の一部を次のとおり改定する。

(有給休暇及び無給休暇)

第 45 条

1 (略)

2 パートナー再雇用社員が次の各号の 1 に該当する事由により勤務しない場合で、会社が認めた場合は、無給の休暇として付与する。

(1) 業務上の負傷又は疾病の場合 必要な期間

- |                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| (2) 通勤途上において災害を受けた場合                 | 必要な期間     |
| (3) 私傷病による場合                         | 継続 90 日以内 |
| 3 第 1 項各号において(以下略)                   |           |
| 4 (略)                                |           |
| (休暇の請求手続)                            |           |
| 第 46 条(略)                            |           |
| 2 次の各号(以下略)                          |           |
| (5) 前条第 2 項各号に定める休暇(業災休暇、通災休暇、私傷病休暇) | 医師の診断書    |

## 5 実施日

2022 年 10 月 1 日

新型コロナウイルス感染症の拡大に係る保存休暇及び看護休暇の取扱いについて

標題について、新型コロナウイルス感染症により養育する子が小学校休業等により、その子の保護者として対応が必要となった社員等における保存休暇及び看護休暇の取り扱いについては次のとおりとする。

1 休暇の名称及び種別

- (1) 保存休暇（有給休暇）
- (2) 看護休暇（無給休暇）

2 対象者

- (1) 保存休暇 社員及び再雇用契約社員
- (2) 看護休暇 社員、契約社員及び再雇用契約社員

3 適用範囲

「社員の労働条件に関する協約」（以下「社員協約」という。）第 63 条第 7 号、「再雇用契約社員の労働条件に関する協約」（以下「再雇用協約」という。）第 32 条第 7 号に定める「保存休暇」及び社員協約第 70 条第 10 号及び育児休職規程第 17 条に定める「看護休暇」の適用範囲のほか、新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業により、養育する子を保護者として世話をを行うことが必要となった場合及び子が新型コロナウイルスに感染等により小学校等を休むこととなりその子を保護者として世話をを行うことが必要となった場合において適用する。

※「中学校就業の始期に達するまでの子を養育する社員等」として取り扱う。

※ 小学校等が予定している休業日を除く。

※ 小学校等とは、「小学校、義務教育学校（小学校課程）、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園」をいう。

4 付与日数等

社員協約第 63 条第 7 号及び第 70 条第 10 号、再雇用協約第 32 条第 7 号、育児休職規程第 17 条に定めるとおりとする。

5 申請方等

保存休暇及び看護休暇を申請する場合は、その子に係る医師の診断書等、小学校等の臨時休業等を証明する書類または事実を証明する書類等、その事実が証明できる書類を添付し箇所長に提出することとする。

6 実施時期等

2022 年 4 月 1 日から適用する。

### 育児休職規程の一部改正について

2022年10月1日に施行される改正育児休業法に伴い、育児休職規程の一部を次のとおり改正する。

#### 第3条 第1項第2号の改正

(適用範囲)

- (2) 2歳(現行:1歳2ヵ月)未満の子を養育する契約社員で、育児休職終了後、引き続き勤務する意思のある場合

#### 同条 第2項第1号の改正

- (1) 申請に係る子について、社員等又はその配偶者が当該子の1歳に達する日から1歳6ヶ月(現行:1歳2ヶ月)に達する日までの間を休職終了日とする育児休職中である場合

#### 同条 第3項第1号の改正

- (1) 申請に係る子について、社員等又はその配偶者が当該子の1歳6ヶ月(現行:1歳2ヶ月)に達する日から2歳(現行:1歳6ヶ月)に達する日までの間を休職終了日とする育児休職(社員等の場合は、前項に基づき申請した育児休職に限る)中である場合

#### 第4条の改正

(休職期間)

第4条 育児休職の期間は、休職申請に係る子の出産予定日からその子が3歳に達する日(ただし、契約社員についてはその子が2歳(現行:1歳2ヶ月)に達する日)までのうち、連続した一期間2回までを限度とし申請に基づき会社が指定した期間とする。

ただし、前条第2項に基づき、1歳6ヶ月までの子を養育するための育児休職の期間は、1歳に達する日から1歳6ヶ月(現行:1歳2ヶ月)に達する日までの間の休職終了日の翌日から1歳6ヶ月に達する日まで及び前条第3項に基づき、2歳までの子を養育するための育児休職の期間は、1歳6ヶ月(現行:1歳2ヵ月)に達する日から2歳(現行:1歳6ヶ月)に達する日までの間の休職終了日の翌日から2歳に達する日までのうち、連続した一期間それぞれ1回を限度とし申請に基づき会社が指定した期間とする。

#### 第5条の改正

(育児休職の申請)

第5条 社員等が第3条に基づき休職申請を行う場合は、原則として育児休職を開始しようとする日(以下「休職開始希望日」という。)の1箇月前(第3条第2項及び第3項に基づく休職申請の場合は2週間前)までに育児休職申請書(別表第1)を箇所長を経由して総務部長に申請するものとする。

#### 【なお書き削除】

なお、第3条第2項に基づく休職申請の場合の休職開始希望日は、当該申請に係る子の1歳に達する日から1歳2ヶ月に達する日までの休職終了日の翌日及び第3項に基づく休職申請の場合の休職開始希望日は、1歳2ヶ月に達する日から1歳6ヶ月に達する日までの休職終了日の翌日としなければならない。

また、申請は、第3項ただし書及び第3条第2項及び第3項に定める場合を除き、1子(双子等複数の場合も1子とみなす。以下同じ。)につき2回まで(現行:1回限り)とする。

なお、第3条第2項及び第3項に定める申請は、1子につき、それぞれ1回限りとする。

2 前項に基づき休職申請を行う場合は、申請に係る事実を証明できる書類を添付するものとする。

なお、申請後に申請に係る子が出生した場合は、出生日の翌日から2週間以内に出生の事実を証明できる書類を箇所長を経由して総務部長に提出するものとする。

- 3 育児休職を取得したことがある社員等は、当該育児休職開始日に養育していた子について、**育児休職を第1項の上限回数まで申請している場合には、再度休職申請をすることができない。**

ただし、次の各号のいずれかに該当することとなった場合を除く。

**【第5条第3項第6号削除】**

(6) 産前6週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内又は産後8週間以内の休暇を受けていない社員等で、申請に係る子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休職を開始し、かつ終了した場合

- 4 契約社員が雇用契約期間の末日を超えて休職申請を希望する場合は、まず雇用契約期間の末日を休職終了希望日として休職申請し、雇用契約締結(現行:更新)後、雇用契約期間の初日を休職開始希望日とする休職申請を行うこととする。**この場合の休職期間は雇用契約期間に係わらず連続した一期間の1回の休職として取り扱う。**

**第8条の改正**

(休職終了日の変更)

- 第8条 社員等は、休職終了日の1箇月前(第3条第2項及び第3項に基づく休職申請の場合は2週間前)の日までに会社に申請することにより当該休職終了日を1回に限り変更することができる。**ただし、休職終了日を前の日に変更する場合は、原則として変更終了希望日の1ヶ月前の日までに会社に申請することとする。**

**第11条の改正**

(休職申請の撤回)

- 第11条 社員等は、休職開始日の前日までに会社に届け出ることにより、当該休職申請を撤回することができる。

なお、**撤回を行った申請についても、申請の回数に含めることとする。また、撤回を行った申請を含め、第3条第1項に基づく申請を2回行った者及び第3条第2項及び第3項に基づく申請を撤回した者は、第6条第2項第2号から第5号に該当することとなった場合を除き、当該申請に係る子については、再度申請をすることはできない。**

**第18条出生時育児休暇の新設**

第4章 看護休暇及び出生時育児休暇

(出生時育児休暇)

- 第18条 子を養育する社員等(日々雇用される者を除く。)は、申請により出生時育児休暇(無給休暇)を取得することができる。

2 出生時育児休暇は、1日単位の休暇とし、当該子の出生後8週間以内で養育に必要な日とする。

- 3 社員等が出生時育児休暇を取得しようとする場合は、原則として休暇開始希望日の2週間前までにその事実を証明する書類を提出し、事前に会社の承認を得なければならない。

○ 経過措置

- 1 2022年9月30日までに、最後に育児休職が終了した当該子を育児休職終了後も引き続き養育し、当該子が3歳未満(契約社員は2歳未満)の場合は、再度育児休職の申請が1回に限りできるものとする。  
なお、育児休職開始日が2022年10月1日以前で終了日が2022年10月1日以降の場合においても同様とする。
- 2 前項の適用及び申請等については、2022年10月1日から施行する本規程により取り扱う。
- 3 出生時育児休暇については、2022年10月1日より前に出生した子についても適用する。

○ 改正日

2022年 10月 1日

別表第1

育 児 休 職 申 請 書

総 務 部 長 殿

申 請 年 月 日

勤 務 箇 所 \_\_\_\_\_  
 職 \_\_\_\_\_ 名 \_\_\_\_\_  
 氏 名 ・ コード \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_

次のとおり、育児休職の申請をいたします。

1 休職開始希望期間

年 月 日 から	年 月 日 まで
年 月 日 から	年 月 日 まで
※ 1回目、2回目を一括で申請する場合に記入	

2 休職申請に係る子等

(1) 出生している場合(双子以上の場合は、第1子の名前を記入して下さい。)

出産予定者の氏名	続 柄	出産予定日
		年 月 日 予定

(2) 出生していない場合

出産予定者の氏名	続 柄	出産予定日
		年 月 日 予定

(3) 養子、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子の場合

氏 名	続 柄	生 年 月 日
		年 月 日 生
		養子縁組又は手続き完了年月日
		年 月 日

(4) 第3条第2項第2号若しくは第5条第3項ただし書き又は第6条第2項各号に該当する場合は、該当事由を記入して下さい。

{ \_\_\_\_\_ }

※ 上記内容について、事実を証明する書類を添付します。

なお、この申請書の提出後に子が出生した場合は、出生の日の翌日から2週間以内に出生の事実を証明する書類を提出します。

年 月 日 受理  
 上記内容について、確認しました。

箇 所 長 \_\_\_\_\_ 印 \_\_\_\_\_

## 「定年退職者の継続雇用制度に関する協定」の一部改正について

標題について、「定年退職者の継続雇用制度に関する協定」を次のとおり一部改正する。

## 1 改正内容等

## 第4項 賃金等

## (1) 契約基本賃金の算定

ウ 老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が65歳の者の契約基本賃金は、62歳に到達する月までは、定年退職時（60歳）の基本給額の80%とする。

また、以降65歳に到達する月までは、定年退職時（60歳）の基本給額の50%とする。

エ 老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が61歳の者の契約基本賃金は、受給開始年齢に到達する月までは、定年退職時（60歳）の基本給額の80%とする。

なお、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が62歳以降となる契約基本賃金は62歳に到達する月までは、定年退職時（60歳）の基本給額の80%とする。

オ 老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達する月又は62歳に到達する月の翌月以降は、定年退職時（60歳）の基本給額の50%とする。

## (8) 第4項(1)エの適用対象者

昭和33年4月2日以降に生まれた女性とする。

## (9) 第4項(1)オの適用対象者

老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達又は62歳に到達した者とする。

## 第5項 職種別賃金等

○第5項第1号及び第3号中、「基本給に0.8または0.7（または0.5）」を「基本給に0.8または0.5」に改ため、第2号を次のとおり改定する。

## (2) 構内運転係

ア シニアAの働き方を選択する場合には、契約基本賃金に最低保障額を設定する。ただし、契約基本賃金は、定年退職時（60歳）の基本給に0.8または0.5を乗じた額と最低保障額のいずれか高い方を適用する。

また、シニアB及びシニアCの働き方を選択する場合には、時給額を設定する。

## イ 支払の区分

シニアAの働き方については、月給とする。

シニアB及びシニアCの働き方の場合は時給とし、予め設定した契約基本賃金とする。

## 第6項 職種別賃金額

次のとおりとする。

第6項 別表  
再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) 180,000円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間
	最低保障額(乙) 180,000円		(乙) 1,100円		(乙) 1,100円	
構内運転係	最低保障額 170,000円	-	880円	-	880円	-
デスク	最低保障額 160,000円	-	880円	-	880円	-
営業係 (プラザ等)	最低保障額 160,000円	-	880円	-	880円	-
清掃係	-	-	880円	-	880円	-

## 2 実施期日

2022年10月1日

【参考】

○ 現行職種別賃金額

別表

再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) 180,000円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間
	最低保障額(乙) 180,000円		(乙) 1,100円		(乙) 1,100円	
構内運転係	最低保障額(甲) 160,000円	-	(甲) 855円	-	(甲) 855円	-
	最低保障額(乙) 170,000円		(乙) 870円		(乙) 870円	
デスク	最低保障額 160,000円	-	855円	-	855円	-
営業係 (プラザ等)	最低保障額 160,000円	-	855円	-	855円	-
清掃係	-	-	850円	-	850円	-

○ 改正職種別賃金額(2022年10月1日)

第6項 別表

再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) 180,000円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間
	最低保障額(乙) 180,000円		(乙) 1,100円		(乙) 1,100円	
構内運転係	最低保障額 170,000円	-	880円	-	880円	-
デスク	最低保障額 160,000円	-	880円	-	880円	-
営業係 (プラザ等)	最低保障額 160,000円	-	880円	-	880円	-
清掃係	-	-	880円	-	880円	-

## 契約社員の基本賃金の改定について

契約社員サポーター(時給)社員(営業係等)の契約基本賃金を次のとおり改定する。

- 1 対象者 契約社員サポーター(時給)社員 (営業係等)
- 2 改定賃金 880 円 ( 現行 : 850 円 、 +30 円)
- 3 改定時期 2022 年 10 月 1 日

## (参考) 現行契約社員の賃金額

運転係	「月給」	186,450 円
	「日給」 試用期間	8,475 円
構内運転係	「日給」	7,700 円
	「月給」	150,050 円
営業係等	「日給」 試用期間	6,850 円
	「時給」	850 円