

J R 四国労組ニュース

令和2年9月24日（No.4/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

総合労働協約改訂等交渉 妥結！

コロナ禍で厳しい情勢のなか
働きがいのある職場づくりと
ワーク・ライフ・バランスの実現に向け
8項目を改善

- ① **本人申請に基づく始終業時刻の変更が可能に**
 - ・ 育児・介護中の組合員に大きく寄与
- ② **女性特有の休暇制度の名称を変更**
 - ・ Fケア休暇に名称変更
- ③ **育児・介護休業法施行規則等の改正への対応**
 - ・ 看護休暇、介護休暇の時間単位での取得が可能
- ④ **職務手当の支払い範囲を拡大**
 - ・ 電気指令業務に職務手当を新設
- ⑤ **特殊健康診断を兼ねる**
定期健康診断受診を勤務扱いに
- ⑥ **コロナ禍の影響による結婚休暇特例措置の延長**
 - ・ 結婚休暇の付与期間を当面の間延長
- ⑦ **列車乗務員として雇用する契約社員の**
社員採用時の初任給等の新設
- ⑧ **契約社員の賃金控除項目の拡大**

J R 四国労組ニュース

令和2年9月24日（No.4/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

J R 四国労組は、本日「総合労働協約改訂等」についての3回目の団体交渉を行った。コロナ禍の影響による厳しい経営状況下での苦しい交渉であったが、「安全・安定輸送」を第一義に現場で奮闘する組合員の熱い想いを粘り強く訴えてきた結果8項目の回答を引き出した。

<第3回目交渉における会社側からの回答等>

【本人申請に基づく始終業時刻の変更について】

代替要員の措置を必要とせず、かつ、会社が業務上支障がないと認めた場合、本人申請に基づき始終業時刻を変更することができる。

実施時期は、2021年1月1日からとする。

詳細は、[別紙](#)参照。

【女性特有の休暇制度の名称変更について】

生理休暇の名称をFケア休暇に改める。

実施時期は、2020年10月1日からとする。

【育児・介護休業法施行規則等の改正に伴う対応について】

日勤（1種）及び日勤（2種）勤務を指定されている者については、看護休暇及び介護休暇の半日単位での使用を時間単位での使用に見直す。

ただし、時間単位での使用は、指定した勤務の始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して与えるものとし、勤務の中間には与えない。また、時間単位の使用においては、8時間使用する毎に1日の休暇とみなして取り扱う。

実施時期は、2021年1月1日からとする。

【職務手当の支払い範囲拡大について】

電気指令の業務を行う者で、特に指定された者に対し、職務手当11,000円を支払う。ただし、技能手当との併給はしない。

実施時期は、2020年10月1日からとする。

【定期健康診断について】

特殊健康診断を兼ねる定期健康診断を受診した場合は30分勤務したものとして取り扱う。

ただし、正規の労働時間外に受診した場合は、36協定の1日当たり時間外労働限度時間数から当該労働時間を除く。また、休日等に受診した場合は、36協定の連続勤務日数を算定するにあたって、休日等を付与したものとして取り扱う。

実施時期は、2020年10月1日からとする。

【結婚休暇について】

新型コロナウイルス感染症の影響による場合は、結婚休暇の付与期限を延長する。

なお、延長期間は当面の間とする。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月24日（No.4/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

【契約社員の賃金控除項目の拡大について】

契約社員の賃金控除項目として「互助会費及びこれに準ずるもの（ただし、JR四国社員互助会は除く）」を追加する。

実施時期は、2020年10月1日からとする。

「列車乗務員として雇用する契約社員の社員採用時の初任給等の新設」については、JR四国労組ニュースNo. 2を参照

<主な交渉内容>

- 組合：本人申請に基づく始終業時刻の変更は、コロナ禍において実施している始終業時刻の変更による時差出勤が定例化されたということか。
- 会社：現在実施している時差出勤は、混雑時間帯の通勤を避けることで社員等の感染リスクを低減させるため、一時的な取り扱いとして実施しているが、本人申請に基づく始終業時刻の変更は、多様な働き方の一環として導入するものである。
- 組合：始終業時刻の変更は本人申請に基づく場合のみ適用されるのか。
- 会社：これまでも業務上の必要がある場合は始終業時刻の変更をしてきており、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、一時的な取り扱いとして始終業時刻の変更も実施している。それに加え、多様な働き方の一環として、代替え要員の措置を必要とせず、会社が業務上支障がないと認めたときに限り本人申請に基づき始終業時刻を変更することができる。
- 組合：拘束時間を7時から19時の間で設定することが可能となることから、育児・介護をしながら仕事をする組合員にとって大きな改善と受け止める。
- 会社：ワーク・ライフ・バランスに繋がればと考える。
- 組合：半休を取得する場合の1回あたりの時間は5時間が限度でよいか。
- 会社：そのとおりである。
- 組合：本人申請に基づき始終業時刻を変更した者については、交代制等勤務手当は支給しないとのことであるが、箇所長の指示により始終業時刻を変更した場合にはどうなるのか。
- 会社：箇所長の指示により始終業時刻を変更した場合は、交代制等勤務手当を支給する。
- 組合：時差出勤により社員毎に勤務時間を管理する必要があるが、時間管理は厳正に行われたい。
- 会社：労働時間の管理は厳正に取り扱う。
- 組合：女性特有の休暇制度の名称変更については、これまで組合が訴えてきたことが一定程度改善できたと考える。名称の根拠を明らかにされたい。
- 会社：他社の事例等を参考に名称を決定した。Fは、女性の意である『Female』という単語の頭文字である。
- 組合：近年では、不妊治療に対する支援のニーズもあり、何らかの法整備が行われることが想定される。また、不妊治療は女性だけでなく男性も受診することから、男性も取得できる名称としてもよいのではないか。
- 会社：法整備など社会の変化に柔軟に対応していきたい。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月24日（No.4 / 4終）

発行責任者 / 大谷 清

編集責任者 / 武智 義治

- 組合：看護休暇及び介護休暇が時間単位で取得できるようになったが、休暇の使用例として、半休を組み合わせることは可能か。
- 会社：半休と組み合わせることは可能である。
- 組合：職務手当の支払い範囲が拡大されたが、電気指令の業務を行う者で、特に指定された者とは具体的にどのように指定するのか。
- 会社：業務内容等を考慮した上で指定することとなる。
- 組合：職務手当支払額の根拠を明らかにされたい。
- 会社：現在、輸送指令長に指定された者に職務手当が支払われており、責任の度合い等を考慮して同額を支払うこととした。
- 組合：施設指令には同様の職務手当は設けないのか。
- 会社：現在の運用では相当する職務に従事する社員がいないため設けない。
- 組合：定期健康診断を受診する場合において、特殊健康診断を兼ねる場合は勤務とする取り扱いは、前期に医学適性検査を兼ねる健康診断を受診する取り扱いと同じと考えてよいのか。
- 会社：同じ取り扱いである。
- 組合：特殊健康診断は受診できる日が限られており、勤務割により受診できない場合の取り扱いはどのように考えているのか。
- 会社：受診できるように勤務繰配などを考えている。
- 組合：コロナ禍の影響により実施した結婚休暇の特例措置を当面の間延長することについては、組合の要求に対して改善が図られたと理解する。終了時期の判断基準はどのように考えているのか。
- 会社：政府の判断や海外への渡航制限がどのようになるか見定めながら終了の時期を判断したいと考えている。
- 組合：特例措置の終了の周知に当たっては、余裕を持って周知されたい。
- 会社：6ヵ月程度の猶予を確保して終了時期を設定し周知していきたいと考えている。
- 組合：契約社員の賃金控除項目について拡大されたが、契約社員はなぜ社員互助会に加入できないのか。
- 会社：社員互助会は長期にわたり加入してもらうことで成り立っている。契約社員は採用年齢も一定でなく、社員互助会を維持していくための主旨に沿わないことから加入できない。

最後に組合は、「今回の交渉では8項目の改善が図られた。現場で奮闘する組合員は、記録的な暑さやコロナ禍においても、公共交通機関に働く者としての使命感を持って日夜業務に取り組んできた。今回改善されなかった項目も、前向きに検討を行うよう求める。」と強く訴えた。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、コロナ禍の影響による厳しい経営状況下においても改善が図られたと判断し、本日17時に妥結した。

以上

別紙

本人申請に基づく始終業時刻の変更について

2020年9月

J R 四 国

1 制度内容

(1) 対象者

社員、エキスパート社員及び契約社員（パートナー社員）とする。

(2) 適用勤務種別等

日勤（1種）勤務又は日勤（2種）勤務を指定されている者

(3) 適用条件

代替要員の措置を必要とせず、かつ、会社が業務上支障がないと認めたときに限る。

(4) 適用方法等

ア 始終業時刻の変更は原則として1箇月単位とする。

イ 拘束時間については7時から19時の間で、勤務種別別の労働時間及び拘束時間が変わらないよう設定する。

ウ 本人申請に基づき始終業時刻を変更した者については、交代制等勤務手当は支給しない。

エ その他の具体的取扱方については、別に定めるところによる。

2 実施時期

2021年1月1日