

J R 四国労組ニュース

令和3年9月24日（No.6 / 1）

発行責任者 / 大谷 清

編集責任者 / 石川 敏也

総合労働協約改訂等交渉 妥結！ 組合員の安心感につながる8項目を改善！ 生き生きと働ける職場環境づくりに向けて前進！

① 採用時サポート休暇の新設！

勤続4年に達するまでの社員に対し、
私傷病時に付与される有給休暇として、採用時サポート休暇を新設！

② 育児短時間勤務の適用条件拡大！

「3歳未満の子を養育する組合員」
→「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する組合員」に引き上げ！

③ 保存休暇累積限度日数の拡大！

保存休暇累積限度日数が25日 → 30日へ拡大！

④ 災害休暇適用範囲の拡大！

「本人または配偶者が居住する家屋」に加え、
「父母、子、配偶者の父母が居住する家屋」を対象として適用範囲を拡大！

⑤ 空調服貸与箇所拡大！

空調服の貸与箇所に駅を追加！

⑥ 組合員の健康増進に係る福利厚生制度を新設！

ジェイアールグループ健康保険組合が禁煙支援のために設けている
禁煙サポートプログラムを利用した場合、1万円を上限として費用を助成！

⑦ 準組合員（パートナー社員）の基本賃金上積み！

パートナー社員（事務職等、駅勤務者（事務））の基本賃金1,650円上積み！

⑧ 準組合員の育児・介護休職取得要件緩和！

契約社員の育児休職及び介護休職の取得要件について、
「引き続き雇用された期間が1年未満の契約社員を除く」を廃止！

◎ 制服の損耗対応及びズボン貸与の状況把握にむけた調査実施を確認！

J R 四国労組ニュース

令和3年9月24日（No.6/2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

J R 四国労組は本日、3回目となる「総合労働協約改訂等」についての団体交渉を行った。コロナ禍の影響で厳しい経営状況下での交渉であったが、公共交通機関に働く者としての責任感と使命感を持ち、日々業務に取り組む組合員の想いを強く訴え続けた結果、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>

【採用時サポート休暇の新設】

勤続4年に達するまでの社員に対し、私傷病時に付与される有給休暇として、採用時サポート休暇を新設する。

実施時期は、2022年4月1日からとする。

詳細は、別紙参照。

【育児短時間勤務の適用条件拡大】

育児短時間勤務適用条件の「3歳未満の子を養育する社員等」を「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員等」に引き上げる。

実施時期は、2021年11月1日からとする。

【保存休暇累積限度日数の拡大】

保存休暇の累積日数の限度を30日とする。

実施時期は2022年4月1日からとする。

【り災休暇適用範囲の拡大】

「り災休暇」について、本人または配偶者が居住する家屋に加え、父母、子、配偶者の父母が居住する家屋を対象として、適用範囲を拡大する。

実施時期は、2021年10月1日からとする。

【組合員の健康増進に係る福利厚生制度を新設】

ジェイアールグループ健康保険組合が禁煙支援のために設けている「禁煙サポートプログラム」を利用した場合、1万円を上限として費用を助成する。

実施時期は、2021年11月1日以降準備出来次第とする。

【空調服貸与箇所拡大】

空調服について、貸与箇所に駅を追加する。

【準組合員（パートナー社員）の基本賃金改善】

基本賃金を次表のとおり改める。

職種等	現行		改定		増加額
	基本賃金	号俸	基本賃金	号俸	
事務職等	136,950円	14	138,600円	17	1,650円
駅勤務者（事務）	136,950円	14	138,600円	17	1,650円

実施時期は、2021年10月1日からとする。

【準組合員の育児・介護休職取得要件緩和】

契約社員の育児休職及び介護休職の取得要件について、「引き続き雇用された期間が1年未満の契約社員を除く」を廃止する。

実施時期は、2022年4月1日からとする。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月24日（No.6/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

<主な交渉内容>

- 組合：採用時サポート休暇は、付与されている年休がまだ残っていても使用可能か。また、使用に際して、診断書等を取得する必要はあるか。
- 会社：年休を使い切っていなくても使用可能とする。また、診断書の取得は必ずしも必要なく、医療機関を受診した際の領収書等で対応する考え。
- 組合：1労働日を単位として使用するとあるが、病気にかかった場合でも毎日医療機関にかかることはない。現実的な運用となるよう配慮すべき。
- 会社：詳細の取り扱いは今後明らかにしたい。ただし、適用条件が緩和され過ぎないようにすべきと考えているが、指摘のとおり実際の状況を踏まえた運用となるよう配慮したい。
- 組合：「禁煙サポートプログラム」への助成は1回限りとなるのか。
- 会社：原則1回限りと考えているが、詳細は今後検討していきたい。
- 組合：保存休暇の適用範囲の拡大対象として求めていたものの、今回改善されなかったSASに関し、勤務の取扱いを確認したい。SASについては、簡易検査の結果を受けて産業医が判断し、会社指定の医療機関にて1泊2日の精密検査が行われた後、確定診断が出されることになるが、確定診断が出るまでの間は乗務可能との認識で相違ないか。
- 会社：乗務の可否は産業医の判断による。簡易検査において数値が一定程度高く出ていれば乗務不可と判断する場合もあり、ケースバイケースでの対応となる。
- 組合：乗務不可と判断された場合、本人に勤務の意思があれば自箇所の地上職業務等に就くことは可能か。
- 会社：可能である。
- 組合：SASのスクリーニング検査が実施されるようになってから10年余りが経過している。管理者の顔触れも当時から変わってきており、再度こうした取り扱いについて周知を図る必要があるのではないか。
- 会社：指摘を踏まえ、主管部を通じて、速やかに再周知を図ることとしたい。
- 組合：育児・介護休業法改正については、会社においては、休業を取得しやすい雇用環境整備のため、ワークライフバランス推進室にて組合員からの相談を受けたり、パンフレットの配備を行ったりと、すでに対応できていると認識している。
- なお、いわゆる男性版産休制度について、同法では分割での取得を2回としているところ、会社の配偶者産後休暇制度においては分割可能なのか。
- 会社：配偶者産後休暇制度では1日単位での使用が可能であり、制度上分割して使用することが可能である。ただし、分割して使用する場合、雇用保険から支給される育児休業給付金の取り扱いに留意する必要がある。ハローワークの判断に依拠するが、1ヶ月のうちに一定程度出勤日数があると支給されないケースがあるようだ。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月24日（No.6 / 4 終）

発行責任者 / 大谷 清

編集責任者 / 石川 敏也

組 合：制服のズボン・スカート選択制の導入を求めたところ、経費面での懸念があるとの回答であった一方で、ズボンへの統一について認識を深めることができたと考える。現場ニーズ等の把握のため、実態調査を行っては如何か。また、現行業務上必要がある場合には、ズボンの申請があった場合は貸与するというように取り扱われていると認識しているが相違ないか。

会 社：男女差を設けず、ズボンへ統一する案も検討はしているものの、そうすればスカートを希望する社員が出てくることも想定する。業務上必要がある場合の貸与についてはその通りだが、あまりに使用頻度が低い場合であっても貸与するかは断言できない。

損耗対応の件も含め、各現場を回って調査を行い、その上で検討を進めたいと考える。

組 合：育児休職等の復職時の支援体制について検討しているとの回答が前回あったが、勤務等の柔軟な対応も含めて引き続き検討をお願いしたい。

会 社：こういった対応ができるか、制度上の対応や職場での配慮も含め鋭意検討する。

組 合：今回の回答については、年休付与日数の少ない組合員や3歳の壁に直面する子育て世代をはじめ幅広い世代へ改善が図られた内容と受け止める。

一方、年間休日増や労働時間短縮、各種手当の拡充、55歳以上の基本給支給率改善、70歳就業法への対応、エキスパート組合員の期末一時金係数撤廃等、今回改善されなかった項目について、『JR四国グループ長期経営ビジョン2030・中期経営計画2025』の達成や生き生きと働ける職場環境づくりのために引き続き検討いただきたい。

会 社：会社として、中長期計画のスタートの年であることや生き生きと働ける職場環境づくりにつながることを強く意識し回答した。貴側から風穴が開かなかったと言われる項目についても、出来ること、出来ないことはあるものの、会社としては認識している。会社の意をぜひ汲んでいただきたい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く状況は厳しいものの、組合員の安心感に資する改善が図られたと判断し、本日17時に妥結した。

以上

採用時サポート休暇の新設について

2021年9月
J R 四 国

1 制度内容

(1) 対象者

勤続4年に達するまでの社員とする。

(2) 休暇種別

有給休暇とする。

(3) 付与事由

私傷病による場合とする。

(4) 付与日数

ア 勤続1年に達するまで : 4日以内の必要な日

イ 勤続1年を超え勤続2年に達するまで : 3日以内の必要な日

ウ 勤続2年を超え勤続3年に達するまで : 2日以内の必要な日

エ 勤続3年を超え勤続4年に達するまで : 1日

※契約社員から採用された者の取扱いについては、契約社員からの勤続期間を通算し、
下記の日数を付与する。

ア 勤続1年6カ月に達するまで : 3日以内の必要な日

イ 勤続1年6カ月を超え勤続2年6カ月に達するまで : 2日以内の必要な日

ウ 勤続2年6カ月を超え勤続3年6カ月に達するまで : 1日

(5) 使用単位

1労働日を単位として使用する。

※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

2022年4月1日