

# J R 四国労組ニュース

平成28年10月28日（No.6）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸 大

## 年末手当交渉（1回目）

### 組合のスタンスを強く訴える！

J R四国労組は10月27日、年末手当交渉の第1回目を行い、10月18日に申し入れた申第7号、申第8号及び申第9号について、主旨説明を行った。

#### 【申第7号 「平成28年度年末手当の要求」について】

- 1 要求額 基準内賃金の2.3カ月分
- 2 加算額 年末手当の基準日において、55歳以上の組合員に対して30,000円加算
- 3 支払日 平成28年12月7日(水)

#### 【申第8号 「準組合員（エキスパート社員）の年末一時金の要求」について】

- 1 基礎額 基本賃金及び高年齢調整手当の合計額に2.7を乗じた額
- 2 加算金 準組合員（エキスパート社員）全員に10,000円加算
- 3 支払日 平成28年12月7日(水)

#### 【申第9号 「準組合員（契約社員）の年末一時金の要求」について】

- 1 パートナー社員（月給・日給適用者）の要求額

##### (1) 基準額

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント	客室乗務員
65日以上120日未満	79,000円	98,000円	88,000円	88,000円	82,000円
120日以上	158,000円	196,000円	176,000円	176,000円	164,000円

##### (2) 加算額

基準額該当者で契約更新が3回以上ある準組合員（契約社員）に、10,000円加算

- 2 支払日 平成28年12月7日(水)

#### ◎ 主旨説明（要旨）

会社を取り巻く経営環境は、対抗輸送機関との競争激化等により、依然として先行き不透明な状況にあるが、鉄道運輸収入は堅調に推移している。

これは、J R四国労組の組合員が「安全・安定輸送の確立」を第一義に業務の効率化や各種経費節減等に理解を示し協力をしてきた結果である。併せて、「四国再発見」増収キャンペーンにも積極的に取り組んでいる。

さらに、J R四国の経営安定化に向けて、今年度末に期限切れを迎える税制特例措置をはじめとする政策課題の解決にも組織を挙げて取り組んでいる。

今後もJ R四国の経営基盤の安定化に向け、山積する諸課題解決に取り組んでいく決意を明らかにし、職場の第一線で安全を守る組合員の強い期待感並びに勤労意欲の向上に向け、会社として最大限の検討を強く要請する。

#### ○ 会社側の考え方

会社の体力及び貴側の要求主旨を踏まえながら、鋭意検討していくこととする。

# 育児・介護休業法改正に伴う 制度改正について提案を受ける！

年末手当交渉に引き続き、8月10日に申第1号「総合労働協約改訂等」で申し入れていた「育児・介護に関する制度改善」について、会社側より提案があった。

## 申第1号 【労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

10 育児・介護休業法の改正に伴い、看護休暇及び介護休暇を半日単位で取得できるようにするとともに、介護休職の取り扱い等、制度全般を改善されたい。

## 【会社提案】

### 1 社員等の育児休職及び介護休職等の取扱いの改正について

#### (1) 育児休職等の取扱い

##### ① 育児休職等に関する「子」の範囲

育児休職等の取扱いに関する「子」について、法律上の親子関係にある子に加え「法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子」も適用範囲とする。

##### ② 看護休暇の半日単位取得の取扱い

看護休暇を半日単位（以下、「看護半休」という。）で、取得できるものとする。なお、看護半休の取扱いは以下のとおりとする。

ア 看護半休は指定する勤務種別が日勤（1種）及び日勤（2種）勤務の場合に限ることとする。なお、以下のいずれかに該当する者を除く。

（ア）その取得者が休暇をとっている時間帯に代替要員を措置しなければならない場合及び業務上支障がある場合

（イ）1日の所定労働時間が、4時間以下の場合

イ 看護半休は指定した勤務の始業時刻から原則として主たる休憩時間の開始時刻まで、又は主たる休憩時間の終了時刻から終業時刻までのいずれかを単位として与えるものとし、勤務の中間には与えない。

なお、看護半休の1回あたりの時間は5時間を限度とする。

ウ 看護半休は、始業時刻が7時から10時までの勤務に就く場合に付与する。

エ 看護半休は、2回をもって1日の看護休暇とみなして取り扱う。なお、看護休暇とみなされなかった看護半休は、期末手当及びエキスパート社員の期末一時金における期間率を算定するにあたっては欠勤期間として取り扱わない。

オ 看護半休を取得したことにより、実際に短縮された労働時間について、賃金は1時間につきA単価の額を減額するものとする。

#### (2) 介護休職等の取扱い

##### ① 介護休職等に関する対象家族の範囲

介護休職等の取扱いに関する「要介護状態にある対象家族」の範囲は、以下のとおりとする。

ア 配偶者（内縁関係にある者を含む。）

イ 父母、子及び配偶者の父母

ウ 祖父母、兄弟姉妹及び孫

##### ② 介護休暇Ⅰ及び介護休暇Ⅱの名称の変更

現行の名称について、「介護休暇Ⅰ」を「介護休暇」に、「介護休暇Ⅱ」を「介護特別休暇」に改めることとする。

③ 介護休職

ア 申請要件の変更

要介護者が同一の要介護状態にある場合について、1回目の取得開始日から1年を限度とした一期間内においては、合計3回まで分割して申請できるものとする。

なお、1回目の取得開始日から1年を超えた期間においては、介護休職及び介護特別休暇の合計取得日数が93日未満、かつ介護休職の取得回数が3回未満である場合に限り、合計取得日数が93日、又は介護休職の取得回数が3回に達するまで申請できるものとする。ただし、要介護者が異なる要介護状態にある場合は、上記の回数に限らず介護休職を申請できるものとする。

イ 撤回の取扱いの変更

介護休職開始予定日の前日までに、休職を2回続けて撤回した場合は、当該休職に係る要介護者について、その後の休職申請はできないものとする。

④ 介護休暇の半日単位取得の取扱い

介護休暇を半日単位（以下、「介護半休」という。）で取得できるものとする。なお、介護半休の取扱いは以下のとおりとする。

ア 介護半休は指定する勤務種別が日勤（1種）及び日勤（2種）勤務の場合に限るものとする。なお、以下のいずれかに該当する者を除く。

（ア）その取得者が休暇をとっている時間帯に代替要員を措置しなければならない場合及び業務上支障がある場合

（イ）1日の所定労働時間が、4時間以下の場合

イ 介護半休は指定した勤務の始業時刻から原則として主たる休憩時間の開始時刻まで、又は主たる休憩時間の終了時刻から終業時刻までのいずれかを単位として与えるものとし、勤務の中間には与えない。

なお、介護半休の1回あたりの時間は5時間を限度とする。

ウ 介護半休は、始業時刻が7時から10時までの勤務に就く場合に付与する。

エ 介護半休は、2回をもって1日の介護休暇とみなして取り扱う。なお、介護休暇とみなされなかった介護半休は、期末手当及びエキスパート社員の期末一時金における期間率を算定するにあたっては欠勤期間として取り扱わない。

オ 介護半休を取得したことにより、実際に短縮された労働時間について、賃金は1時間につきA単価の額を減額するものとする。

⑤ 介護短日数勤務制度の新設

要介護状態にある対象家族を介護している者が、当該要介護者を介護するために申請し、会社が認めた場合は、月あたり5日までの無給休暇（以下、「介護短日数休暇」という。）を付与する措置（以下、「介護短日数勤務」という。）を行う。

なお、付与する期間は歴月を単位とする1ヶ月以上1年以内の連続した一期間とする。

ア 適用対象

要介護状態にある対象家族を介護している者とする。なお、以下のいずれかに該当する者を除く。

（ア）日々雇用される者

（イ）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（ウ）引き続き雇用された期間が1年未満の者

イ 申請

申請は、原則として介護短日数勤務の適用開始希望日の1ヶ月前までに、「介護短日数勤務申請書（仮）」にその事実を証明する書類を添付して、会社に申請するものとする。なお、申請する期間は1回につき、歴月を単位とする1ヶ月以上1年以内の連続した一期間とし、適用開始希望日及び適用終了希望日を明らかにする。

なお、会社は、申請が提出された場合は申請に基づき適用開始日から適用終了日までの間について、当該社員等に介護短日数勤務を適用するものとする。

ウ 介護短日数勤務の申請の撤回

社員等は、適用開始希望日の2週間前までに「介護短日数勤務撤回届（仮）」を会社に届け出ることにより申請を撤回することができる。

エ 適用の終了

(ア) 適用開始後、介護短日数勤務の終了日まで、次のいずれかの事由に該当することとなった場合は、その事由が生じた日（dの場合は、その前日）をもって介護短日数勤務の適用を終了する。

a 申請に係る対象家族が死亡した場合

b 離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と申請者との親族関係が消滅した場合

c 申請者が、疾病等により対象家族を介護することができなくなった場合

d 介護短日数勤務の適用期間中の者が、分べん休暇、育児休職又は介護休職を取得した場合

(イ) (ア)により介護短日数勤務の適用が終了となった場合は、ただちに「介護短日数勤務終了届（仮）」にその事実を証明する書類を添付し、会社に届け出るものとする。

オ 申請の消滅

適用開始日の前日まで、エ（ア）のいずれかの事由に該当することとなった場合は、当該介護短日数勤務の申請はなかったものとして取り扱う。この場合は、ただちに「介護短日数勤務申請消滅届（仮）」にその事実を証明する書類を添付し、会社に届け出るものとする。

カ 期間の変更

社員等は、希望する適用終了日の1ヶ月前の日までに「介護短日数勤務変更申請書（仮）」により会社に申請することで、当該適用終了日を前の月以前に変更できるものとする。

キ 適用期間及び指定日数

(ア) 介護短日数勤務の適用期間は、当該対象家族に係る介護短日数勤務を適用した初日から起算して3年以内の期間とする。

(イ) 1ヶ月あたりの介護短日数休暇は、5日を限度とした希望日数を最大として、会社が承認した日数とする。この場合の1ヶ月の起算日は毎月1日として、その単位は毎月1日から末日までとする。

ク 勤務の取扱い

(ア) 会社は、介護短日数勤務の適用を受ける者について1ヶ月に5日を限度とした介護短日数休暇を指定する。

(イ) 社員等は、毎月20日までに翌月分の希望する介護短日数休暇を会社に届け出るものとする。会社は、介護短日数休暇を付与することが業務の正常な運営に支障があると判断した場合には他の時期に変更すると共に、毎月25日までに翌月分を指定する。

(ウ) 介護短日数休暇について、年次有給休暇の出勤率算定の際は、これを出勤日数として取り扱う。

(エ) 介護短日数休暇における勤務等その他の取扱いは、労働条件に関する協約第87条等に定める無給休暇に準じて取り扱う。

ケ 賃金等の取扱い

(ア) 昇給欠格条項については、介護短日数休暇を含めないものとする。

(イ) 介護短日数休暇は、期末手当及びエキスパート社員の期末一時金における期間率を算定するにあたっては欠勤として取り扱う。

⑥ 介護のための時間外労働等の制限措置の新設

ア 時間外労働等の制限措置の適用者

要介護状態にある対象家族を介護する者（日々雇用される者を除く。）が、介護することとなった日から介護の必要がなくなる日までの範囲内において、申請により時間外労働又は休日等の勤務の免除を受けることができる。

## イ 申請

アの規定に基づく申請は、希望開始日の1ヶ月前までに「時間外労働等免除申請書(仮)」にその事実を証明する書類を添付し、会社に申請するものとする。なお、申請する期間は1回の申請につき1ヶ月以上1年以内の連続した期間(以下、「免除期間」という。)とする。

## ウ 申請に対する取扱い

会社は、イに定める申請が社員等から提出された場合は、申請による開始日から終了日までの間については、労働時間外又は休日等の勤務を命ずることができない。ただし、労働基準法(昭和22年法律第49号)第33条に該当する場合及び免除期間中において申請者が時間外労働等の勤務に同意した場合等を除く。

## エ 制限措置の終了

(ア) 免除終了予定日までに、次のいずれかの事由に該当することとなった場合は、免除期間はその事由が生じた日(dの場合は、その前日)をもって終了する。

a 申請に係る対象家族が死亡した場合

b 離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と申請者との親族関係が消滅した場合

c 申請者が、疾病等により対象家族を介護することができなくなった場合

d 免除期間中の申請者が分べん休暇、育児休職又は介護休職を取得した場合

(イ) (ア)のいずれかの事由に該当することとなった場合は、ただちに「時間外労働等免除終了届(仮)」にその事実を証明する書類を添付し、会社に届け出るものとする。

## オ 申請の消滅

免除開始日の前日までに、エ(ア)のいずれかの事由に該当することとなった場合は、当該申請はなかったものとして取り扱う。この場合は、ただちに「時間外労働等免除消滅届(仮)」にその事実を証明する書類を添付し、会社に届け出るものとする。

## 2 育児休職及び介護休職の適用範囲の変更について

### (1) 育児休職

#### ア エキスパート社員

1歳2ヶ月未満の子を養育するエキスパート社員については、育児休職を申請することができる。ただし、次に該当する者を除く。

(ア) 育児休職終了後、引き続き勤務する意思がない者

(イ) 子が1歳6ヶ月に達するまでの間に雇用関係が終了することが明らかな者

#### イ 契約社員

1歳2ヶ月未満の子を養育する契約社員については育児休職を申請することができる。ただし、次に該当する者を除く。

(ア) 育児休職終了後、引き続き勤務する意思がない者

(イ) 引き続き雇用された期間が1年に満たない者

### (2) 介護休職

#### ア エキスパート社員

要介護状態にある家族を介護するエキスパート社員については介護休職を申請することができる。ただし、次に該当する者を除く。

(ア) 介護休職終了後、引き続き勤務する意思がない者

(イ) 介護休職開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者

#### イ 契約社員

要介護状態にある家族を介護する契約社員については介護休職を申請することができる。ただし、次に該当する者を除く。

(ア) 介護休職終了後、引き続き勤務する意思がない者

(イ) 引き続き雇用された期間が1年に満たない者

3 マタハラ等防止の取扱い

就業規則等に、妊娠、出産、育児・介護休職の取得等を理由とする上司・同僚による就業環境を害する行為は禁止される行為であること、行為者には懲戒等をもって厳正に対処することを規定する。併せて、これらのハラスメントに関する当該の者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を講じる。

4 実施時期

平成 29 年 1 月 1 日から実施する。

5 経過措置

平成 29 年 1 月 1 日までに、既に介護休職または介護休暇Ⅱを取得した社員等について、当該介護休職及び介護特別休暇の取得合計日数が 93 日に達しない者については、取得合計日数が 93 日に達するまでの間は、介護休職について、既に取得した介護休職を含め合計 3 回まで申請できるものとする。

**【主な交渉内容】**

組合：今回提案のあった制度改正は、ワーク・ライフ・バランスの観点から総合労働協約改訂交渉時に求めていたが、法の趣旨に沿った内容となっていると考える。しかし、制度の内容に不明な点もあるため、持ち帰り検討したい。

会社：基本的には育児・介護休業法の改正趣旨に沿った内容であり、一部では法を上回る改正内容としている。

本部は、持ち帰り業務対策委員会を開催し「年末手当」については、引き続き交渉強化を図ることを確認するとともに、「育児・介護休職等の制度改正」については、制度の内容を精査し、より良い制度となるよう交渉を継続していくことを確認した。

以 上