

2019年度 総合労働協約改訂交渉妥結

「2019年度総合労働協約改訂」回答の解説

社員の多様な働き方を支援するための 制度改善などの成果を引き出す

中央本部は、8月5日に「総合労働協約改訂に関する要求(全54項目)」を会社に提出。労使間ル、社員の健康づくり、働き方や育児・介護、休日・休暇、福利厚生制度の充実、災害に関連する制度改善等を求め交渉を重ね、9月12日に会社との最終交渉に臨み、社員の健康づくり、多様な働き方を支援するための制度改善など、成果を引き出し席上妥結した。

1. 治療支援休暇の対象拡大について

現行、癌、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎の治療及び不妊治療の為に通院等をする場合に使用できる無給休暇に「指定難病」を追加する。

なお、各月5日以内の必要な時間又は日とする付与日数や私傷病休暇と異なり、進級・昇給資格条項に該当しないこと等、その他の取扱いについては、これまで同様とする。

- ※適用対象 厚生労働大臣が指定する指定難病
- ※適用対象者 社員、シニア社員、シニアリーダー社員及び契約社員
- ※実施期日 2019年10月1日から適用

解説

2019年4月1日より、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎の治療及び不妊治療のために通院等をする場合に使用できる無給休暇を新設したが、JR西労組は更に「育児・介護、病気などの人生のさまざまな課題と仕事を両立しうる職場環境の整備」を強く求め、厚生労働省が指定する難病についても治療支援休暇の対象とするこ

(1) 指定難病について

厚生労働大臣が指定する指定難病は、2019年7月1日現在で333項目となっているが、今後指定難病が増減する都度、治療支援休暇の対象も増減することとなる。

※厚生労働省ホームページ参照

(2) 治療支援休暇の申請について

治療による休暇の申請については「休暇等願」により事前の申請を原則とする。初回の申請については、傷病がわかる書類(診断書の写し等)が必要となり、2回目以降の通院については、病院・薬の領収書により確認する。休暇の使用については通院のみならず、傷病による体調不良時に時間単位、暦日単位で月に5回使用することができる。

(3) 進級・昇給資格条項、出勤率算定及び賞金の取り扱いについて

治療支援休暇制度は、私傷病休暇と異なり、進級・昇給資格条項には該当しない。また年次有給休暇の出勤率算定については出勤日数として取り扱ふ。

賞金については、いかなる賞金も支払われな

(4) その他

指定難病の治療に伴う休暇により、賞金が減額された場合にはJR連合私傷病共済に加入していれば、給付の対象となる。(一定の要件あり)

またJR連合私傷病共済の対象外であった不妊治療については、JR西労組からJR連合に働きかけを行い、2019年8月より対象となった。

2. 短時間勤務制度の見直しについて

短時間勤務制度における適用対象者は、これまでの「法律上の親子関係にある満3歳に達しない子と同居し、その子を養育している社員」としていたが、「法律上の親子関係にある満3歳に達する日の属する年度の年度末までの子と同居し、その子を養育している社員」に見直す。

- ※適用対象者 社員、シニア社員、シニアリーダー社員及び契約社員
- ※実施期日 2020年4月1日から適用

解説

短時間勤務制度は、満3歳に達するまで、1日の労働時間が6時間となる制度である。全ての地方本部・総支部から短時間勤務制度の条件緩和を求める要求を受け、今交渉において条件緩和を強く求めてきたところである。

会社は要員に関わる問題として、頑なな姿勢であったが、特に間接部門や工務系統の日勤職場における切実な意見も訴え、満3歳に達する年度の年度末までに延長とすることとした。

ただし、今後も条件緩和や短時間フレックス等、育児をしながら働き続ける環境作りに向けてJR西労組として取り組むこととする。

(1) 短時間勤務制度の見直しについて

育児休業から復職する際、多くの組合員が保

育園入所の関係上、4月や5月から復職していたが、例えば子が6月1日産まれてあれば1ヶ月2箇月程度しか短時間勤務制度を利用することができなかった。

今回の見直しにおいて、出産日にもよるが、3歳になる年の4月や5月から復職される組合員については、復職後から年度末までの約1年程度、短時間勤務制度を利用することができることとなる。

- ※例)短時間勤務制度が利用できる期間
- 2019年3月31日産まれ
- ▼2022年3月31日まで
- 2019年4月1日産まれ
- ▼2022年3月31日まで
- 2019年4月2日産まれ
- ▼2023年3月31日まで

(2) 短時間勤務制度の申請について

「短時間勤務申出書」に必要な事項を記入し、その事実を証明する書類を添付のうえ、原則として適用開始日の1箇月前までに、箇所長に申し出る。

※乗務員、勤続1年未満の社員は対象外

《補足》

- 改正育児・介護休業法(短時間勤務制度の対象となる労働者)
- ▼3歳に満たない子を養育する労働者であること。
- ▼1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。等々

3. 再就職支援の見直しについて

育児等を理由に退職等した社員の再就職支援の取扱いを以下のとおり見直す。

(1) 再採用者における育児等の関係制度の適用条件の判断について

育児等の関係制度の適用条件の一つである「続年数が一年に満たない者」の判断については、これまで再採用時からの勤続年数によることとしていたが、当該条件については既に満たしているものとして取り扱ふ。