

2026 J R 総連春闘

諸懸案事項の提案を受けて整理する

- ・ ライフサポート休暇

(生理休暇の名称変更と使用事由の拡大)

- ・ 治療・障がいサポート休暇を新設

- ・ 育児休職・介護休職取得に伴う

評価累積ポイント減の見直し

- ・ 独身者に対する帰省旅費の支給回数と受給資格の拡大

貨物労組は、3月31日に諸懸案事項について以下の内容について提案を受けました。

1. ライフサポート休暇（旧名称：生理休暇）について

(1) 名称変更と使用事由の拡大について

名称を「ライフサポート休暇」に変更する。また、使用事由については性別を問わず、社員が不妊治療（人工授精、体外受精、顕微授精、男性不妊手術）のために通院又は入院する場合においても休暇を取得することが可能となります。

(2) 取得可能日数

有給休暇については、これまでの「毎朝2日以内」から「各月2日以内」とする。また無給休暇についてもこれまでの「毎朝2日を超える必要な期間」から「各月2日を超える必要な期間」を追加する。

2. 治療・障がいサポート休暇について

(1) 取得可能条件について

身体上もしくは精神上的の障害により、障がい者手帳等の交付を受ける社員が、同手帳等の交付根拠となる障がい者手帳の交付を受けていない場合、あるいは有効期限切れは原則対象外となる。期限切れの場合で期限の延伸手続きを行なっている場合は、その旨を申請時に付記する。

(2) 取得可能日数・管理方法

毎年4月1日から翌年3月31日までの間に、3日を限度とした1日単位での取得とする。時間単位での取得は認められない。年度内の当該休暇の付与日数の管理は、勤務管理システム上ではなく、各職場において「治療サポート休暇整理簿」に付与日数を記録することとして、紙又は電子ファイルでの管理とする。また、治療サポート休暇整理簿は転勤後の職場へ送付してください。

3. 育児休職・介護休職取得に伴う評価累積ポイント減の見直しについて

(1) 対象期間

2026年4月1日以降に休職期間が存在する育児休職・介護休職を適用対象とするので2027年度に入って実施する2026年度の評価に基づく評価累積ポイント算定時から反映する。評価対象年度における休職期間を対象とするため、前年度から年度をまたいでの育児・介護休職を取得している場合、当該評価年度の休職期間のみを算定対象とする。

(2) 複数の休職を併用した場合

育児休職と介護休職を評価対象期間中に併用した場合は、どちらの休職期間も在職期間として通算しない。なお、育児短時間勤務及び介護短時間勤務が適用される期間は、引き続き在職期間として通算する。

4. 独身者に対する帰省旅費の支給回数等の改正について

(1) 対象者・支給回数

独身者（管理職社員・28歳を超える社員を除く）の支給回数を「年6回」とする。

(2) 支給回数の四半期制限撤廃について

2026年3月2日の事務連絡「独身者に対する帰省旅費の支給回数等の改正について」で定めた支給回数の四半期制限の撤廃は引き続き継続する。

(3) 期間途中の受給資格について

これまででは期間の途中で29歳の誕生日が来ることにより、受給資格を喪失した場合、受給資格喪失日以降の帰省については支給することはできませんでしたが、満29歳に達する日の属する年度の間は、受給資格が喪失しないこととする。満29歳に達する日の属する年度の翌年度から受給資格が喪失する。

5. 実施時期

2026年4月1日から適用する。

2026JR総連春闘をはじめ全組合員対話行動や集会・座談会など、この間組合員のみなさんから出された意見や要求を前進させるために中央本部は職場と連携して闘いを推し進めてきました。

特に、生理休暇の名称変更や育児休職・介護休職の取得時における評価累積ポイントについて多くの組合員から改善が求められていました。

中央本部は、要求のさらなる前進をはかるために、各級機関と連携を強化して組合員と共に闘いをつくり出していきます。