

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

平成 29 年 3 月 9 日 (No 10 / 1)

発行責任者 / 中濱 斉

編集責任者 / 嶋田 剛好

2017 春闘 交渉継続！

～ ベアは困難を示唆、定期昇給は実施 ～
要求獲得に向け粘り強く交渉継続！

J R 四国労組は、2 月 23 日の第 1 回交渉に引き続き、本日 2 回目の交渉を行い、以下のとおり現段階での考え方が示された。

現段階での会社の考え方（要旨）

【申第 18 号「賃金引き上げについて」】

→ 当社を取り巻く環境は引き続き厳しく、このような状況の中でのベア実施は困難であるが、定期昇給は実施する。

【申第 19 号「労働時間短縮及び制度改善について」】

- 1 今後の労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
→ 昨年提案した「労働時間の延長」について協議願いたい。
- 2 当面、年間休日を 107 日とされたい。
→ 休日日数の増は困難である。
- 3 36 条協定における時間外労働時間を年間 150 時間以内とするとともに、月 45 時間を超えた場合の割増率を 100 分の 200 とされたい。
→ 現行どおりとする。
- 4 第 111 条（年令給）及び第 112 条（職能給）並びに第 114 条（55 才到達後の基本給）を改善されたい。
→ 現行どおりとする。
- 5 三人目以降の子の家族手当支払額を改善されたい。
→ 現行どおりとする。
- 6 超過勤務手当、及び夜勤手当を増額されたい。
(1) B 単価 100 分の 150 (2) C 単価 100 分の 50 (3) D 単価 100 分の 150
→ 改定する考えはない。
- 7 デスク手当（指導運転手）を増額されたい。
→ 改定する考えはない。
- 8 介護休暇及び看護休暇を有給とされたい。
→ 有給とする考えはない。
- 9 育児・介護休職取得時における昇給の取扱いを改善されたい。
→ 改定する考えはない。
- 10 看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件である子の年齢条件を引き上げるとともに、育児短時間勤務制度取得者に対する昇級欠格条項を削除されたい。
→ 現行どおりとする。
- 11 異動に伴う転居の際に必要な入居経費を負担されたい。
→ 改定する考えはない。
- 12 準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金を改善されたい。
→ 改定する考えはない。

J R 四国労組 自動車支部ニュース

平成29年3月9日（No10／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

- 13 賃金控除に関する協定に定める準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。
→ 現時点では改定する考えはない。
- 14 準組合員（契約社員）に対する生理や忌引等における休暇の有給適用やその日数、また各種手当等の支払額において、組合員（社員）と差があるものについては同一とされたい。
→ 改定する考えはない。
- 15 改正労働契約法に基づく、無期労働契約への転換制度についての考え方を明らかにされたい。
→ 法の定めるところにより適時適切に対処できるよう準備したい。
- 16 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の自動車乗務員に対する勤務は、1日平均労働時間を短縮した専用行路等の新設や他職種への展開など、選択肢の拡大を図られたい。
→ 60歳以降の働き方は今後とも課題としたい。
- 17 年金満額支給開始年齢まで、社員として継続勤務できる制度を併設されたい。
→ 現行どおりとする。

【申第20号

「準組合員（定年退職再雇用契約社員）」の賃金における特例措置について】

→ 別紙のとおり。

《主な交渉内容》

賃金引き上げについて

- 【組合】平成28年度の間接決算において黒字を確保し、年度末決算見込みでも黒字を想定している。これは日々「安全・安心輸送」を第一義に事業計画の共有化に努め、収入の確保に取り組んだ結果である。この努力に報いるべくベアを実施すべきである。
- 【会社】今後も燃料価格の変動や、安全ハード対策経費など、不透明な要素も多くあり、引き続き厳しい経営環境が想定される。定期昇給については、実施の方向で検討しているが、長期人件費に影響を与えるベースアップを実施できる状況ではない。
- 【組合】ここ数年間ベアを実施する企業も多く、組合員のベア実施に対する期待感は大い。引き続き前向きな検討を要請する。

労働時間短縮及び制度改善について

- 【会社】会社としては今後5年、10年先の人口減少等の環境変化をにらみ、昨年労働時間の延長の提案をした。これについての議論を進めたいと考えている。
- 【組合】現在、国として働き方改革に取り組んでいるが、ジェイアール四国バスとしても、労働時間短縮や祝日法の改正に合わせ年間休日を増加させるべきである。
- 【組合】三人目以降の子の家族手当の増額や、育児・介護休職及び育児短時間勤務制度取得時における昇給の取り扱いの改善など、育児・介護支援に取り組むべきである。
- 【会社】子育て支援は必要だと認識しているが、原資が必要となる事から慎重に検討したい。
- 【組合】組合員の共済事業拡充のため、賃金控除に関する協定は組合員と同一にするべきである。
- 【会社】現時点では改定する考えはない。
- 【組合】契約社員の無期雇用契約への転換制度に合わせて、労働条件の向上を図るべきである。
- 【会社】制度開始までに準備を整えたいと考えている。なお、労働条件については、別途団体交渉において協議したいと考えている。

J R 四国労組 自動車支部ニュース

平成29年3月9日（No.10／3終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

【組合】その他、デスク手当をはじめとする各手当の改善や、再雇用契約社員の働き方については労働負担を軽減した行路の新設など、会社としても、ワークライフバランスの充実を図るべきである。

【会社】総合的に勘案し、引き続き検討していきたい。

準組合員（定年退職再雇用契約社員）の賃金における特例措置について

【組合】今回の回答では、「62歳に達する月までの期間は、定年退職時（60歳）の基本給額の70%とする」とあるが、なぜ70%となるのか。

【会社】今後、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が引き上げられ、無年金期間となる社員が年々増加し、本特例措置の対象者も増加することから、現在の会社の体力を考慮すれば、70%の支給が限界である。

【組合】昭和32年4月1日までに生まれた組合員は定年退職時（60歳）の基本給額の80%となっており、不公平感がある。昭和32年4月2日以降に生まれた組合員の支給率も80%とするべきである。

【会社】繰り返しとなるが、今後特例措置の対象者が増加することから、昭和32年4月1日以前に生まれた社員と同率を支給することはできない。

【組合】昭和32年4月2日から昭和34年4月1日に生まれた組合員は3年間無年金となる。なぜ62歳に達するまでの特例とするのか。

【会社】今後会社を取り巻く状況は厳しくなることが想定されることから、3年間という長期で決定するのではなく、短期間の特例措置としておき、臨機応変に対応したい。

【組合】62歳から63歳までの1年間はどうか。

【会社】現時点では決定することはできないが、今後2年間の内に決定したい。

【労働時間の見直しについて】

なお、春闘交渉終了後、「労働時間の見直し」について会社と議論を行った。主な内容は以下のとおり。

【会社】前回の交渉時に貴側から、「業務委員会等を開催し、組合としての意見を集約する」とあったが、現時点どのような考えなのか。

【組合】業務委員会を開催し組合としての意見を集約したが、将来的に人口減少等により会社を取り巻く状況が厳しくなることは理解するが、平成28年度は黒字決算を見込んでいるうえに、平成29年度も黒字決算を見込んでいる。また、社会的に働き方改革の一環として労働時間短縮を目指している現状等を考慮すれば、現時点了解することはできない。

交渉終了後、交渉委員で会議を開催し、『定期昇給の実施』の考え方が示されたが、引き続き『賃金引き上げ、時短及び制度改善要求』について、粘り強く交渉を継続していくことを確認した。

以 上

別紙

準組合員(定年退職再雇用契約社員)の賃金における特例措置について(回答)

平成29年 3月 9日

ジェイアール四国バス株式会社

標題の件(J R 四国労組申第20号 平成29年2月14日)について、下記のとおり回答します。

記

1. 昭和32年4月2日以降生まれの定年退職再雇用契約社員の対応について

(1) 契約基本賃金の算定

定年退職者の継続雇用制度における契約基本賃金の算定について、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢(63歳)に到達する月までのうち、62歳に達する月までの期間は、定年退職時(60歳)の基本給額の70%とする。

(2) 適用対象者

昭和32年4月2日から昭和34年4月1日に生まれた男性とする。

(3) 実施日

平成29年4月1日

(4) その他

貴組合と現在締結している有効な「定年退職者の継続雇用制度導入に伴う協定」及び「60歳以降の就労条件に関する協定」について、これを維持し、今回の内容に係る部分を改正することとする。

2. 定年退職再雇用契約社員の今後の働き方について

高年齢者雇用安定法の改正の主旨に基づき、定年退職者の継続雇用を引き続き行っていくこととし、60歳以降の就労条件に関する協定を維持していきたい。

なお、社会では運転業務従事者の確保が課題となっている傾向が有ることから、定年後も引き続き運転系の業務に従事できるよう心身共に健康であり、職務の遂行に支障が無いことを前提としたいので、個々人においては、日頃からの体調管理に配慮願いたい。