

2018 春闘交渉開始！ 組合側より要求主旨説明

J R 四国労組は本日、申第19号及び申第20号で申し入れた「平成30年4月1日以降の賃金引き上げ」及び「労働時間の短縮及び制度改善」について団体交渉を開催し組合側の要求実現に向けて主旨説明を行った。

【 申第19号 「平成30年4月1日以降の賃金引き上げ」について 】

- 1 平成30年4月1日の定期昇給後の基本給を、組合員（社員）一人3,000円引き上げられたい。
- 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 3 回答指定日については、別途申し入れる。

【 申第20号 「労働時間の短縮及び制度改善」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。
- 2 当面、年間休日を107日とされたい。
- 3 36条協定における時間外労働時間を抑制及び平準化するとともに、月45時間を超えた場合の割増率を100分の200とされたい。
- 4 着用が義務づけられた所定の制服への更衣時間等は労働時間とされたい。
- 5 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。
- 6 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。
- 7 三人目以降の子の家族手当支払額を改善されたい。
- 8 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
- 9 デスク手当（指導運転士等）の支払額を増額されたい。
- 10 宿泊手当を新設されたい。
- 11 介護休暇及び看護休暇を有給とされたい。
- 12 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。
- 13 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。
- 14 異動に伴う転居の際に必要な入居経費を負担されたい。
- 15 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。

J R 四国労組自動車支部ニュース

平成30年2月23日（No.7／2終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

- 16 準組合員に対する生理や忌引等の休暇の有給適用可否やその日数、また各種手当の支払額等において、組合員（社員）と差があるものについては同一とされたい。
- 17 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考え方を明らかにされたい。
- 18 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の新設や乗務員以外の職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。
- 19 年金満額支給開始年齢まで社員として勤務できる制度を併設されたい。
- 20 交替運転者の配置基準にある「距離による考え方」の適用において、回送を含めた1日の走行距離の上限を600kmとされたい。

《申第19・20号に対する主な交渉内容》

【組合側】

- ☆ ジェイアール四国バスを取り巻く環境は、他バス事業者との競争激化など、依然として予断を許さない状況が続いている。しかし組合員は、日々「安全・安心輸送」を第一義に、収入の確保と経営の安定化に取り組んできた。この組合員の努力に報いるべく、賃金の引き上げは重要である。
- ☆ 諸制度の改善については未解決事項が多くあり、組合員の勤労意欲の高揚を図るためにも改善を図るべきである。
- ☆ ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、育児や介護に対する支援を図るとともに、年令給及び職能給の改善が必要である。
- ☆ 準組合員（契約社員・定年退職再雇用契約社員）の労働力は大きいものがある。組合員同様に賃金改善を図るとともに、諸制度の改善も実施すべきである。

【会社側】

- ★ 会社の体力、世間の動向、貴側の要求主旨等を勘案し、鋭意検討したい。
- ★ 「36協定」については、昨年実績を基に検討した結果、現行の協定の範囲内の時間外労働は業務上必要と考えている。会社としても、引き続き時間外労働の削減に努めていきたい。

なお本日の交渉において、組合より制度の確立を求めていた改正労働契約法に基づく無期労働契約への転換制度に対しては、会社より「契約社員の雇用制度等の一部改正について」の提案があり協議した。

内容については、関係法令等（労働契約法・有期雇用特別措置法）の主旨に沿ったものであることから、今後、対象となる組合員に対して、迅速かつ丁寧に説明するよう要請し、本日17時に妥結した。（別紙参照）

交渉終了後、交渉委員会を開催し、賃金引き上げ、制度改善については引き続き粘り強く交渉を強化・継続していくことを確認するとともに、「36協定」については、会社に対し、引き続き時間外労働の削減に向け取り組むことを強く要請し、本日17時妥結とした。

以 上

標題について、平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法の趣旨を踏まえ、契約社員の期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）への転換に関する制度及び無期雇用契約を締結した契約社員（以下「無期契約社員」という。）の労働条件等並びに無期雇用契約における定年後、引き続き勤務を希望する者との再雇用契約（以下「再雇用有期契約」という。）に関する制度及び再雇用有期雇用契約を締結した契約社員（以下「再雇用有期契約社員」という。）の労働条件等については、下記のとおりとする。

記

1 関係法令等の概要

(1) 労働契約法(第 18 条第 1 項)

有期労働契約が通算で 5 年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みにより、無期雇用契約に転換しなければならない。

(2) 有期雇用特別措置法

適切な雇用管理に関する計画（第二種計画認定）を都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。

2 無期雇用契約への転換に関する制度

(1) 対象者

契約社員のうち、雇用契約を更新したことで当該雇用契約の終了をもって、勤続年数が通算 5 年を超える者が無期雇用契約を希望した場合は、次期雇用契約において、無期雇用契約を締結することとする。なお、勤続年数が通算される雇用契約は、平成 25 年 4 月 1 日以降に新たに締結又は更新された雇用契約とする。

(2) 申請手続き

無期雇用契約の締結を希望する契約社員は、原則として雇用契約終了の 2 箇月前までに会社指定の申請書面を箇所長に提出することとする。

(3) 定年

定年は原則 60 歳とする。ただし、59 歳以上の契約社員が無期雇用契約に転換した場合の定年は、無期雇用契約の開始日から起算して 1 年を経過した日の翌日以降最初に到来する誕生日における年齢又は 65 歳のうち、いずれか早く到来する年齢とする。

また、定年退職日は無期契約社員が定年に達する日の属する月の末日とする。

(4) 契約基本賃金

10 月 1 日を基準更新期として、過去 1 年間の勤務成績等を勘案して、契約社員基本賃金の改訂を行うことがある。（※現行と同様）

(5) その他の労働条件

その他の労働条件については、契約社員就業規則等関係規程に定める契約社員の取扱いを準用することとする。（※現行と同様）

3 無期契約社員の再雇用制度

(1) 再雇用有期契約対象者

定年退職後も引き続き勤務を希望する者については、再雇用有期契約社員として雇用を行う。

ただし、次の各号に該当する者については、再雇用を行わない場合がある。

(ア) 勤務成績不良と認めた場合

(イ) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認めた場合

(ウ) その他、再雇用を行わないことが相当と認められる事由がある場合

(2) 再雇用有期契約の更新

再雇用有期契約社員の再雇用契約期間は原則 1 年間とし、最終契約満了日は 65 歳に達する日の属する月の末日までとし、この場合、再雇用有期契約の最終満了日も同様とする。

(3) 契約基本賃金

10 月 1 日を基準更新期として、過去 1 年間の勤務成績等を勘案して、契約社員基本賃金の改訂を行うことがある。(※現行と同様)

(4) その他の労働条件

その他の労働条件については、契約社員就業規則等関係規程に定める契約社員の取扱いを準用することとする。(※現行と同様)

4 有期契約社員

契約社員就業規則第 6 条第 1 項に次のただし書を追加する。

ただし、雇用期間は原則として 65 歳に達する日の属する月の末日までとし、この場合の雇用契約の満了日も同様とする。

5 その他

無期契約社員の再雇用制度導入に伴い、再雇用有期契約社員の最終契約満了日の表現方を合わせるため、「定年退職者の継続雇用制度導入に関する協定」(平成 29 年 9 月 26 日締結)及び「定年退職者の継続雇用制度導入について(通達)」(平成 29 年 9 月 26 日付四自第 794 号)の第 2 項を次のとおり改める。

2 雇用期間

契約期間は原則として 1 年間とし、雇用期間は年金満額支給年齢(65 歳)に達する日の属する月の末日までとする。なお、この場合定年退職の 1 ヶ月前までに雇用契約を締結できるように手続きを行う。

6 実施時期

平成 30 年 4 月 1 日から実施する。