

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

平成31年2月22日（No7／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

2019 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18号、申第19号及び申第20号で申し入れた「平成31年4月1日以降の賃金引き上げ」「労働時間の短縮及び制度改善」「準組合員（定年退職再雇用契約社員）の契約基本賃金の算定措置」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18号 「平成31年4月1日以降の賃金引き上げ」について 】

- 1 平成31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19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 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。
- 5 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。
- 6 三人目以降の子の家族手当支払額を改善されたい。
- 7 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
- 8 デスク手当（指導運転士等）の支払額を増額されたい。
- 9 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。
- 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31年2月22日（No.7 / 2 終）

発行責任者／中濱 斉 編集責任者／嶋田 剛好

- 16 準組合員に対する病気休職や忌引による有給休暇の適用や付与日数において、組合員（社員）と格差がある制度については組合員（社員）と同一とされたい。
- 17 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。
- 18 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。
- 19 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20号 「準組合員（定年退職再雇用契約社員）の契約基本賃金の算定措置」について】

- 1 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の契約基本賃金の算定を改善されたい。
- 2 現在、62歳に達する月まで適用となっている昭和32年4月2日から昭和34年4月1日に生まれた男性について、63歳までの適用方を明らかにされたい。
- 3 昭和34年4月2日以降に生まれた組合員についての適用方を明らかにされたい。

《申第18・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、LCC就航や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も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、育児や介護と仕事の両立に向けた支援も必要であり、格差のある3人目以降の子の家族手当支払額も改善すべきである。
- ☆ 55歳到達以降の基本給は、55歳以降毎年減額となる年令給の改善など、全体的な改善が必要である。
- ☆ 将来にわたって働きがいを持てる職場づくりの観点からも、永年勤続者に対する表彰制度を明確化すべきである。
- ☆ 準組合員（定年退職再雇用契約社員・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で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。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

平成31年2月22日（No.7／3終）

発行責任者／中濱 斉 編集責任者／嶋田 剛好

【労働時間の見直し及びドリーム号乗務における賃金・手当の見直しについて】

なお、春闘交渉終了後、平成28年に会社から提案された「労働時間の見直しについて」及び平成29年提案の「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」について会社と議論を行った。主な内容は以下のとおり。

【会社側】

一昨昨年提案した「労働時間の見直しについて」及び、一昨年提案した「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」は、それぞれ貴側から具体要求等の申し入れがあり、『雇用の場を確保するための施策であり、将来の収支的危機に備えることが必要であるとの認識に立った見直しである』と回答してきた。

これに対し貴側からは、『組織内での議論が不十分であること等から、各分会大会での議論を踏まえ判断したい』との回答であったが、現に、提案以降も収支状況は悪化の一途を辿っており、今春闘時にこれらの議論をしたいと考えている。

【組合】

組合は、会社の置かれている状況は理解するが、「労働時間の見直しについて」の提案は現時点で了解することは難しい。しかしながら「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」は貴側より回答のあった『雇用の場を確保するための施策』と理解し、この間、各級機関会議や定期大会等において意見集約に努めてきた。よって、今春闘における賃金引き上げや諸制度改善要求と併せて議論したい。

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、「労働時間の見直しについて」及び「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」についても今春闘交渉内で議論することとした。

なお、「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みを強く要請し、本日17時妥結とした。

以 上