

2020 春闘交渉開始！

要求獲得に向け組合側より要求主旨説明

J R 四国労組は2月25日、申第17号及び申第18で申し入れた「2020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」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17号 「2020年4月1日以降の賃金引き上げ」について 】

- 1 2020年4月1日の定期昇給後の基本給を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして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18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増やされたい。
- 5 年令給及び職能給並びに55才到達後の基本給を改善されたい。
- 6 3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 長時間行路手当の分単位の端数を細分化するとともに支払額を増額されたい。
- 10 退職手当の算定基準を退職時の等級に係数を乗じるよう見直されたい。
- 11 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。
- 12 宿泊手当を新設されたい。
- 13 介護休暇及び看護休暇を有給とされたい。
- 14 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。
- 15 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。

J R 四国労組 自動車支部ニュース

2020年2月26日（No8／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

- 16 異動に伴う転居の際に必要な入居経費を負担されたい。
- 17 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。
- 18 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。
- 19 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。
- 20 年金満額支給開始年齢まで社員として勤務できる制度の併設や70歳まで就業機会が確保できる制度を新設されたい。
- 21 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。
- 22 自動車乗務員の改札時間は休憩時間に含まないようにされたい。
- 23 ハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。

《主な交渉内容》

【組合側】

- ☆ 日本経済は、緩やかな回復基調が続いていると言われているが、昨年10月の消費税増税等により、我々働く者にとってはそれを実感するまでには至っていない。また、ジェイアール四国バスにおいては、他交通機関との競争激化など、依然として予断を許さない状況が続いている。しかし、現場の組合員は日々「安全・安心輸送」を第一義に事業計画の共有化に努め、効率化施策に協力するとともに、収入の確保と経営の安定化に取り組んできた。日々懸命に努力している組合員の期待に応えるためにも、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るなか、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。
- ☆ 昨今の労働力不足のなか、採用競争力を強化することで人材の確保を図り、離職を防止し人材を定着させるためにも、年令給・職能給の改善を行い、入社から退職まで意欲を持って働き続けられる環境を整備すべきである。
- ☆ 昨年の春闘交渉において、永年勤続者表彰規程（案）の制定について回答があったが、早急に具体的な内容を明確にすべきである。
- ☆ 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。
- ☆ 準組合員（定年退職再雇用契約社員・契約社員）についても会社に大きく貢献している。組合員と同様に賃金改善を図るとともに、均等・均衡待遇の観点から、組合員と準組合員で格差のある諸制度については改善を図るべきである。

等、組合のこれまでの取り組みを最大限評価し、賃金引き上げ及び諸制度改善に反映させるよう強く要請した。

J R 四国労組 自動車支部ニュース

2020年2月26日(No8/3終)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸

大

【会社側】

- ★ ベースアップについては、月々の給与をはじめ割増賃金、期末賞与など会社の負担が非常に大きいことから、長期人件費を考慮すると、現在の経営状況での実施は困難である。なお、定期昇給については、厳しい状況ではあるが実施の方向で検討している。また、年令給・職能給の改善についても、雇用の確保を大前提に会社として検討課題であると認識し、議論・勉強しているが、原資が必要となることから現時点での見直しは困難である。
- ★ 永年勤続者表彰については、現在、具体的内容等を精査しているところである。
- ★ 「36協定」については、年間の時間外労働が1月末現在で1名が360時間を超えており、昨年度の実績等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。
- ★ 当社を取り巻く環境は、他交通機関との競争激化や軽油価格の変動等、さらに感染が拡大している新型コロナウイルスの影響により、収入動向が不透明になるなど決して楽観できる状況ではないが、その他、貴側から申し入れのあった要求項目については、会社の体力、社会的すう勢、要求主旨等を勘案し、今後検討していきたい。

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抑制に向け取り組みを強く要請し、本日11時に妥結した。

以 上