

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2020年8月27日(No.23/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

総合労働協約改訂等 交渉開始！

JR四国労組は本日、申第4号「総合労働協約改訂等」及び申第5号「2020年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」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後、会社側より現時点における考え方が示され、それらについて議論した。

【組合側の主旨説明】

ジェイアール四国バスを取り巻く経営環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により収入が大幅に減少し、さらに先行きが見通せないなど厳しい状況が続いている。

しかしながら、JR四国労組は「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、職場の活性化と勤労意欲の高揚を図るため、総合労働協約の改訂による労働条件改善は極めて重要であると認識している。

以上の主旨を踏まえ、総合労働協約改訂等について下記のとおり申し入れる。

<組合からの申し入れ>

【申第4号】

【労働条件に関する協約】

【勤務関係】

- 1 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日にされたい。
- 3 自動車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。
- 4 新規採用時の年休付与日数を増やされたい。
- 5 次の各項目について、保存休暇の使用範囲とされたい。
 - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
 - (2) 昇職・昇格試験の必要な日
- 6 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合は、欠勤継続日数に関係なく適用とされたい。
- 7 有給休暇に次の項目を加えられたい。
 - (1) 厚生労働省や医師などの指導により、隔離の状態となった場合
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に参加する場合
 - (3) 勤続20年に達した組合員のリフレッシュのための日
 - (4) 看護休暇及び介護休暇
- 8 新型コロナウイルス感染症に感染又は感染が疑われた場合で、就業制限されたため勤務に就けない場合は障害休暇を適用されたい。
- 9 忌引きによる場合の休暇日数を次のとおり改善されたい。
 - (1) 姻族一親等直系尊属（父母）の葬祭執行の際に喪主となる場合は7日
 - (2) 血族二親等直系尊属（祖父母）の葬祭執行の際に父母が喪主を務めることが困難であり、代わりに喪主となる場合は7日

JR四国労組 自動車支部ニュース

2020年8月27日(No.23/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

- 10 待命休職及び育児・介護休職取得時における昇給の取り扱いを改善されたい。
- 11 育児休職、育児短時間勤務及び子を養育する場合の保存休暇適用の年齢条件を「小学校の就学の始期に達するまで」に引き上げるとともに、看護休暇適用の子の年齢条件を「小学校3年まで」に引き上げられたい。
- 12 看護休暇及び介護休暇を時間単位で取得できるよう改善されたい。
- 13 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。
- 14 深夜帯の実乗務時間を3時間以上含む場合はすべて2人乗務とされたい。

〔賃金関係〕

- 15 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。
- 16 家族手当に定める3人目以降の子の支払額を増額されたい。
- 17 自動車等で通勤する場合の支払額を増額されたい。
- 18 住宅手当を増額されたい。
- 19 デスク手当における運転係（指導運転士等）の支払額を拡大されたい。
- 20 長時間行路手当を30分単位で設定するとともに支払額を増額されたい。
- 21 業務量の減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は、100/100とされたい。
- 22 別居手当の月額を増額されたい。
- 23 宿泊手当を新設されたい。
- 24 賞与の算定における欠勤期間から待命休職期間を除外されたい。
- 25 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。

〔安全及び衛生関係〕

- 26 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。
- 27 定期健康診断受診は、勤務時間とされたい。
- 28 睡眠時無呼吸症候群（SAS）の治療費を会社負担とされたい。
- 29 紫外線を透過させない効果のある眼鏡の使用を認められたい。

〔福利・厚生関係〕

- 30 人間ドックの補助金給付対象年齢を引き下げられたい。
- 31 社員割引の回数制限を拡大されたい。

〔諸制度関係〕

- 32 昇職・昇格試験の二次試験については勤務とされたい。
- 33 年金満額支給開始年齢まで、組合員（社員）として勤務できる制度を併設されたい。

〔準組合員関係〕

- 1 忌引休暇日数や生理休暇等の有給適用及びその日数、また各種制度や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。
- 2 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行路の新設や他系統職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2020年8月27日(No.23/3)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

[申第5号]

「2020年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について

- 1 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人あたり3%の原資をもって引き上げられたい。
- 2 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人あたり40円引き上げられたい。
- 3 実施日は2020年10月1日とされたい。

<会社側の現時点での考え方>

【労働条件】

- 1 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
◆考え方 → 会社を取り巻く旅客自動車運送事業の経営環境等を勘案した場合、運転者不足の問題があることなど自動車運転業務の実態を踏まえた検討の結果として、時間外労働時間の上限の規制の適用については、2024年まで猶予されているということなどからして、現時点では労働時間の短縮については、厳しい状況であると思われます。
一連の労働時間法制の見直し項目などの規定に従い、事業を進めていく考えです。
- 8 新型コロナウイルス感染症に感染又は感染が疑われた場合で、就業制限されたため勤務に就けない場合は障害休暇を適用されたい。
◆考え方 → 障害休暇を適用する取扱いはありません。
- 10 待命休職及び育児・介護休職取得時における昇給の取り扱いを改善されたい。
◆考え方 → 基本的な考え方として、現行規定されている休職者等に対する昇給の取扱い方を変更する考えはありません。
- 12 看護休暇及び介護休暇を時間単位で取得できるよう改善されたい。
◆考え方 → 育児・介護休業法施行規則等の改正内容に従い、施行期日（2021年1月1日）を意識した検討を行う必要があると考えています。
- 15 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。
◆考え方 → 現時点、見直しは考えていません。
- 21 業務量の減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は、100/100とされたい。
◆考え方 → 基本の取扱いは、規定どおり60/100として考えています。
- 24 賞与の算定における欠勤期間から待命休職期間を除外されたい。
◆考え方 → 基本の取扱いは、規定どおり欠勤期間の対象と考えています。
- 29 紫外線を透過させない効果のある眼鏡の使用を認められたい。
◆考え方 → これまでの要望に対する回答にて繰り返し説明しているように、紫外線対策の機能の有無に関わらず、いわゆるサングラスといわれるレンズに着色（色の種類や濃淡に関わらず）した眼鏡の使用を認めることは困難です。

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年8月27日(No.23/4)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

【準組合員関係】

- 1 忌引休暇日数や生理休暇等の有給適用及びその日数、また各種制度や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。

◆考え方 → 社員と同一の取扱い方となる制度については、改正労働契約法の主旨及びガイドラインを参考に、公正な待遇の確保の内容を検討する必要があると考えています。

【2020年度準組合員(契約社員)の賃金引き上げ】

◆考え方 → 契約社員(月給・日給適用者)の契約基本賃金の引き上げについて、改定は考えていません。なお、最低賃金の改定が四国内において、2円から3円の増額にて公示されるようです。これに伴い一部職種の改定について、検討することが必要と考えています。

※ その他の要求項目については、改訂、変更、追加、新設等を行わない旨の考え方が示された。

《主な交渉内容》

組合：会社を取り巻く経営環境が厳しい状況にあることは理解するものの、組合員は新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少に伴い待命休職を余儀なくされている。今回の休職は会社経営上の都合によるものであることから、昇給の取り扱いを改善するとともに、賞与の算定における欠勤期間から除外すべきである。さらに、待命休職期間によっては、昇給の所要期間や賞与の期間率において個人ごとに差が生じることから、不公平感を是正するためにも見直しを図るべきである。

会社：基本的には、現行規定されている取り扱いを変更する考えはない。今回の待命休職における昇給の取り扱い及び賞与の期間率については、検討すべき課題であるとする。

組合：会社の経営上の都合により待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は100/100とすべきである。

会社：基本の取り扱いを変更する考えはない。

組合：勤労意欲の高揚、モチベーションの維持・向上を図るため、年令給及び職能給の改善は必要と考える。特に55歳以降の年令給については、業務内容、責任度合い等を勘案し改善を図るよう強く要請する。

会社：年令給及び職能給の改善については、今後の検討課題であると認識しているが、現行の会社体力からすれば、現時点での見直しは困難である。

組合：ワーク・ライフ・バランスの観点から、育児休職等の子の年齢条件の見直しを図るとともに、看護休暇及び介護休暇を時間単位で取得できるよう改善すべきである。

会社：育児休職等の子の年齢条件を引き上げることは困難であるが、看護休暇及び介護休暇の取り扱いについては、育児・介護休業法の改正内容を踏まえ検討していく。

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年8月27日(No.23/5終)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

組合：組合員と準組合員で差がある各種制度や手当等の支払額については、均等・均衡待遇の観点から同一とすべきである。

会社：改正労働契約法及び国のガイドラインを踏まえ検討したいと考えている。

組合：組合員は日々「安全・安心輸送」を第一義に収入の確保に取り組むとともに、事業計画を共有し、各種効率化施策にも協力してきた。この間の組合員の懸命な努力に応えるべく、諸制度の改善を強く求める。

会社：当社を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により収入が激減するなど極めて厳しい状況が続いている。したがって、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。

なお「総合労働協約改訂等」及び「準組合員の賃金引き上げ」についての交渉終了後、「社員登用試験の受験資格の特例扱い」について会社より説明があった。

内容は「今後の当社における運転系の確保を勘案し、比較的短期に社員登用試験受験の機会を提供することによる人材の確保、就業の定着をねらいとして、受験資格とする経過年数が登用を行う4月1日時点で6箇月以上あることとする。ただし2021年4月1日登用者選考に係る登用試験の受験資格に限る取り扱いとする。」

また「実施時期は2020年10月1日以降に実施する社員登用試験に適用する。」というものであった。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、「諸制度の改善」及び「準組合員の賃金引き上げ」について、引き続き粘り強く交渉を継続していくことを確認するとともに、今回提案があった「社員登用試験の受験資格の特例扱い」については、今後議論を進めることとした。

以 上