

## 2021春闘交渉開始！ 「雇用と生活の維持」を第一義に 組合側より要求主旨説明

JR四国労組は本日、申第15号、申第16号及び申第17号で申し入れた「2021年4月1日以降の賃金引き上げ」「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」「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15号 「2021年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

- 1 2021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1,000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16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1959年4月2日から1961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 1961年4月2日以降に生まれた組合員について適用方を明らかにされたい。

### 【申第17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 年休の付与条件における出勤率算定については、経営上の都合により休業となった日数を出勤日数とされたい。
- 5 保存休暇の適用範囲に次の項目を追加されたい。
  - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
  - (2) 昇職・昇格試験において必要な日

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2021年2月25日(No.8/2)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/幸 大

- 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されたい。
- 7 有給休暇に次の項目を追加されたい。
  - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合
  - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
  - (3) 勤続20年に達した組合員のリフレッシュの日
  - (4) 看護休暇及び介護休暇
  - (5) 国・自治体等が実施するワクチン接種に要する日、及びその副作用により健康被害が生じた日
- 8 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。
- 9 3人目以降の子の家族手当支払額を改善されたい。
- 10 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
- 11 デスク手当(指導運転士等)の支払額を増額されたい。
- 12 長時間間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。
- 13 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。
- 14 宿泊手当を新設されたい。
- 15 経営上の都合による待命休職期間を昇給の所要期間に含めるとともに、昇給実施日に待命休職中の者は昇給の適用範囲とされたい。
- 16 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。
- 17 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。
- 18 異動に伴う転居の際に必要な入居経費を負担されたい。
- 19 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。
- 20 準組合員の休暇制度など、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。
- 21 年金満額支給開始年齢まで社員(組合員)として勤務できる制度など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築するとともに、高年齢者雇用安定法改正(70歳就業法)への対応方を明らかにされたい。
- 22 ハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。

# JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年2月25日(No8/3)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/幸 大

## 《主な交渉内容》

### 【組合側（主旨説明）】

- ◇新型コロナウイルス感染症は社会・経済環境を大きく変化させた。ジェイアール四国バスにおいても、収入が激減するなど会社発足以来極めて厳しい経営環境にある。しかし、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、公共輸送機関で働く者としての責任感を持ち、それぞれの持ち場で奮闘している。日々、懸命に努力している組合員の期待に応え、産業を支え社会的使命を果たし続けている組合員の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げ、人材の確保・定着を図り、今後も安定的に事業を継続させていくためにも賃金改善は重要である。
- ◇組合員は、業務量の減少に伴う待命休職により、実質賃金の目減りを余儀なくされている。今回の休職は、何ら組合員に非は無く会社経営上の都合によるものであることから、4月1日での定期昇給の実施を強く求める。あわせて、待命休職期間によっては昇給の所要期間、年休の付与条件における出勤率において、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。
- ◇ジェイアール四国バスにおいても新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けるなか、「雇用調整助成金」が生命線であると考え。組合は、JR連合などと協力し助成金の特例措置の延長をはじめとする政策課題の解決に向け、数次にわたる要請行動を展開するとともに、組合員・家族総掛かりの署名活動にも取り組み、一定の成果を収めてきた。この間の取り組みを最大限評価し、誠意ある回答を求める。
- ◇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不可欠であると考え。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。
- ◇ワーク・ライフ・バランスの観点からも、育児や介護とし仕事の両立支援に向けた改善も必要であり、格差のある3人目以降の子の家族手当の増額を含め改善すべきである。
- ◇準組合員（定年退職再雇用契約社員・契約社員）についても会社にとっては大きな戦力であると認識している。よって、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。
- ◇本年4月から高年齢者雇用安定法が改正されるが、法改正の趣旨に則り対応するとともに、取り巻く環境が大きく変化しているなか、定年延長や70歳までの再雇用制度など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築すべきである。
- ◇諸制度の改善についても、これまでの未解決事項が多くある。離職者が増加傾向にあるなか、離職を防止し、入社から退職まで意欲を持って働き続けたいと思える制度となるよう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。

# JR四国労組自動車支部ニュース

2021年2月25日(No8/4)

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、期末賞与や社会保険料など会社の負担が非常に大きい。長期人件費を考慮すると、現在の経営状況でベースアップを実施することは困難であると考えている。
- ◆定期昇給については、新型コロナウイルス感染症の影響を受けるなか、これまで黒字を確保してきた状況とは大きく異なることから、現在の会社の経営状況や今後の見通し等を勘案し慎重に検討せざるを得ないと考えている。また、年令給・職能給の改善についても検討課題であると認識しているが、原資が必要であり長期人件費に影響を与えることから、現行の経営状況を勘案すると、現時点での改善は困難である。
- ◆待命休職における昇給の所要期間及び年休付与条件における出勤率については、基本的には現行の取り扱いを変更する考えはない。しかしながら、今回の待命休職における取り扱いについては、検討課題であると認識しており引き続き協議していきたい。
- ◆「36協定」については、年間の時間外労働時間が現時点において360時間を超える者はいない。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によるバスの運休等があり、時間外労働時間が大幅に減少しているが、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、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会社発足以来の極めて厳しい状況が続いている。この間、バスの運休や待命休職の措置を講じているが、未だ収束は見通せず先行きは不透明な状況である。今後、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検討していくが、今交渉においては、これまでにない厳しい経営環境を労使が認識し議論する必要があると考えている。

団体交渉終了後、会社より「職制の一部改正」について、説明があり協議した。

### 職制の一部改正について

#### 1 一部改正の概要

- (1) 実態として極少数人員となっているあるいは今後の縮小が見込まれる職名は廃止し、職務内容は他職名へ集約統合する。
- (2) 「事務」の呼称は、職制から削除し、職務内容の移行先は「運輸」とする。
- (3) 「整備」の呼称は、職制から削除し、職務内容の移行先は「運転」とする。

#### 2 一部改正実施時期

2021年4月1日

# JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年2月25日(No.8/5終)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/幸 大

## 《主なやり取り》

組合：なぜ職制を改正するのか。

会社：実態として該当する社員が極少数人員となっており、実態に応じて職制の一部を改正したいと考えている。

組合：該当する社員は何名いるのか。

会社：事務主任が1名である。

組合：職制を改正することによって職務内容に変更はあるのか。

会社：実態に応じて職制を改正するものであり、職務内容に変更はない。

組合：デスク手当の支給に影響はあるのか。

会社：デスク手当は指定された者に支給されており、今回の改正において何ら影響はない。

組合は持ち帰り、業務対策委員会を開催し、新型コロナウイルス感染症の影響により極めて厳しい経営環境は認識するものの、『雇用と生活の維持』を第一義に、賃金引き上げ、制度改善に向け、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むことを強く要請し、本日17時に妥結した。

以 上