

JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月5日（No.16／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

総合労働協約改訂等 交渉開始！

安心して働くことのできる環境実現へ

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「2022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、収束の見えない新型コロナウイルス感染症に翻弄され続けているうえに、コロナ禍による社会変容に伴う今後の需要動向も危惧されている。加えて、足もとでは燃油価格の高騰も響き、極めて厳しい要素が幾重にも重なる状況にある。

しかし、ジェイアール四国バスの担うべき社会的使命を果たし続けるためには、安全・安心輸送を支える組合員の力がなくてはならない。組合員が入社から退職まで生き生きと働き続けるためには、職場の活性化と勤労意欲の高揚を図ることが必要であり、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申し入れる。

＜主な申し入れのポイント＞

- ・ JR四国労組として、中長期的視点からビジョンを示すべく、定期大会で「私たちが考える『持続可能なJR四国グループをつくる人財確保』（素案）」を提起し、取り組んでいる。そのうえで、今交渉は組合員の「安心」実現の推進につなげていく考え。
- ・ 勤務制度について、自動車運転者の働き方を定めた改善基準告示の見直し議論が進められる中で、休息期間をはじめ、先取りして改善に努めていくべき。
- ・ 病気やケガ、コロナ感染などの場合でも安心できるよう、保存休暇や有給休暇を改善されたい。特に、家族等の感染も広がっている中、休まざるを得ない組合員も多い。
- ・ コロナ禍の厳しい状況でも会社を信じて、あきらめずに働いてきた組合員に報いるべき。長く働いた組合員には、永年勤続表彰制度を確立し、休暇等を認められたい。
- ・ 賃金制度について、退職金を含めた賃金全体の引き上げを前提としながら、55歳以降に年齢給が減額される制度から見直すべき。調整額による下支えが実施されているものの、晩婚化などにより子育て等にお金が必要な世代となっている。
- ・ 健康経営の観点から、脳検診を定期化したり、人間ドックの補助を実施すべき。また、サングラスの使用など、働く環境も改善すべき。
- ・ 準組合員の労働環境を組合員と同等に引き上げられたい。休暇制度等にはまだまだ改善の余地があるし、引き続き安心して長く働き続けられるよう整備すべき。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月5日（No.16／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

《主な交渉内容》

【申4号関係】＜勤務制度＞

会社：足もとの収入状況を説明すると、7月は2019年度比45%とコロナ感染が広がったことを受けて、6月よりも悪くなっている。お盆期間も含め、8月も大きく下がっているわけではないが、計画よりも低水準で推移している。燃料費も高騰していることから、早急に収支が取れる状況に回復していかなければ資金繰りを含め、厳しいと言わざるを得ない。

今回要求された内容を踏まえて、今後検討していく考えだが、法対応などやるべきことはやっていくが、以前のように黒字が続いているわけではなく、法を上回ったり、前倒しして実施するような余裕はない。

組合：改善基準告示については、組合員も強い関心を持っている。会社としての姿勢を示すのであれば、休息期間を9時間以上とするなど、先取りして実施すべきではないか。

会社：現状としても、法律ギリギリの設定にはなっていないだろう。勤務操配にもよるので、「何割が9時間以上」とは言えないが、余裕を持たせられるように努めている。いずれにしても告示が施行される段階ではしっかりと対応していく考えである。

組合：保存休暇の使用要件を緩和されたい。私傷病の場合に、通院で治療できるようなケースも増えており、4日以上という要件を見直すべき。また、コロナの感染も急激に広がる中、家族が感染することも多く、感染等に該当しなくても使えるように改善されたい。

会社：私傷病の場合に4日以上となっているのは、長期療養者を想定したものであり、その趣旨を踏まえておく必要がある。コロナに関しては感染・濃厚接触の場合に保存休暇を使えるように改善したが、職場運営に支障を来したしかねないほどの感染状況であった。コロナ感染等に対して、有給休暇を付与することまでは難しいと考えている。

組合：永年勤続者表彰制度については、2019年の春季生活闘争交渉時に具体的な検討に向けた回答があったところ。2024年度には会社発足20年を迎える。こうした節目を大切にすることが愛社精神にもつながると考える。

会社：制度自体の検討は継続している。単に表彰状を渡して終わりということではないと考えるが、どのような内容が適切かを慎重に検討する必要がある。

組合：育児介護休業法改正への対応はどこまで準備が進んでいるのか。また、法に沿った対応というが、ジェイアール四国バスの労働条件・環境を踏まえてカスタマイズすべき点などもあるのではないか。

会社：現在、育児休職中は男性のみであるが、男女を問わず、当社では休職取得率が高いと受け止めている。現行制度は育児休職を3年間取れる時点で法を上回っている。今回の法改正に対応するにあたっては、こうした現行制度との調整も必要である。現場でも取り扱いを誤ってはならない。来月には実施しなければならず、現場での説明に対応できることを念頭に置きつつ、最終的に本社で問い合わせ対応できるような体制を整備している。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年9月5日（No.16／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：子どもを育てるということは社会全体の課題である。育児休職を取る組合員が昇給等で不利とならないよう、制度の見直しも願います。

【申4号関係】＜賃金制度＞

組合：賃金について、55歳以上の運転係等には調整額が導入されたものの、減額される制度は見直すべき。若い世代からも55歳以降の賃金減額が将来不安につながっているという声が上がっている。

会社：基本給は長期人件費に大きな影響を及ぼし、慎重な検討が必要である。生涯賃金という観点では、退職金や70歳までの雇用も考慮しなければならない。賃金カーブ全体の検討であるものの、課題認識は持っている。

組合：通勤手当はガソリン価格が上がっていることから、引き上げを求める声強い。

会社：現行の支給額も一定の前提条件から算定されたものであるが、燃料費の一時的な増減で判断するものではないと考える。交通手段や燃費などによって個人差が大きいのではないか。

組合：待命休職への対応として、毎月休業協定を締結して、100／100の賃金を保障することを取り決めているが、制度化する考えはないか。

会社：新型コロナウイルス感染症も個別案件であるし、今後何らかの感染症やその他のものが発生して、同様の状況に至ることも考えられないわけではない。したがって、個別で対応すべきものとして、今回のコロナ禍には現在の休業協定に基づき対応していきたいと考えている。

組合：退職手当については、過去には契約社員から社員採用に時間を要した時期があったことから、現在は短期間で採用されるようになったことによる不公平感を踏まえた見直しを求めている。

会社：確かに要員需給等によって事情が変わったところは否めないが、属人的に見ると、試験を受けていなかったのかどうか、こういった経緯で採用されていなかったのかなどの見分けが付かない。単純に契約社員の在職期間を退職手当の算定に加えるということにはならないと考える。

組合：出向組合員は慣れない職場で苦勞しており、さまざまな不安や負担がある中、それに報いるためには手当を新設すべき。また、健康診断等にも配慮してくれたと思うが、今後も労使で出向者には丁寧な対応を続けなければならない。

会社：休日数が多かったり、労働時間が短くなっていたりすることから、出向特別手当は支給されない。労働時間の調整も休みで整理するケースもあるだろう。確かに不安や負担もあるのかも知れないが、バスからの出向自体は今後も続くと考えており、引き続き丁寧な対応を心がけていきたい。

組合：誰しも出向に進んで行きたがっているわけではない。そのことを十分考慮すべき。一方で、女性の働く場を確保してもらいたいとも考えている。

会社：現在でもプラザだけでなく、点呼補助業務にも就いてもらっているが、将来的には泊まりの点呼担当など、職域を拡大して、活躍してもらいたいと思っている。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年9月5日（No.16／4 終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

【申4号関係】＜その他＞

- 組合：サングラスの使用はなぜ認められないのか。見た目だけの問題というなら、形を指定すればいい。
- 会社：見た目も必要だと思うが、過去にサングラスの使用を求められた結果、サンバイザーを設置したという経緯がある。
- 組合：以前、資料を提出したこともあるが、目の保護のためにも重要である。紫外線によって病気にもなりかねない。見た目でお客様から指摘があるのであれば、車内等に掲示しておけばいいだけ。
- 組合：脳検診については、昨年も年齢を引き下げて実施されたが、いずれもスクリーニング検査として1度きり。すでに最初の受診者は5年も前に受けた状態である。疾病リスクを考えれば、毎年受診できるよう定期化すべき。費用面で難しいとしても、何年ごとか実施すべきではないか。ドライバーの安全とともに、お客さまへの安全・安心のアピールにもなる。
- 会社：検討課題の一つと捉えている。バス他社に比べれば、手厚い対応をしてきたが、再度JRバス各社の対応状況などを踏まえて検討したい。家族の安心にもつながることだと認識している。
- 組合：再雇用者を含む、契約社員である準組合員に対して、社員と同等の制度を求めている。これまで一定の改善が図られてきた。まだ改善の余地があるものの、特に私傷病による欠勤で出勤率が8割未満となった場合、翌年度の年休が付与されない。改善されたい。社員は、8割未満でも私傷病による場合、年休が10日付与される。60歳以降も安心して働ける環境を整備すべきだと考える。
- 会社：契約社員でも月給の者もいれば、時給の者もいる。こうした勤務状況の違いも踏まえなければならない。

【申5号関係】

- 組合：準組合員の賃金については、この間改善が図られてきたところであるが、職種ごとの位置づけ、特殊性、あるいは同業他社の水準や地場賃金を基に、設定された賃金が元々あったはずである。こうした経緯を踏まえたうえで、社会全体が賃金を引き上げる流れにあわせて、改善すべきと考える。
- 会社：法を下回らないことを前提に、世間動向等も踏まえつつ検討したい。

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、粘り強く交渉を継続していくことを確認した。

以 上