

J R 四国労組ニュース

平成29年3月7日（No15/1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸 大

春闘交渉継続！

～ 会社側は有額回答困難を示唆 ～
～ 定期昇給は実施の方向で確認 ～
要求獲得に向け粘り強く交渉継続！

本部は、2月22日の第1回交渉に引き続き、本日第2回目の交渉を行った。本日の交渉では、春闘を中心に組合側から要求獲得に向けた取り組みを訴えるなか、現段階での会社側の考え方が示された。

● 現段階での会社側の考え方

新賃金については、長期人件費に多大の影響を与えるため、長期的な会社業績の見通しを強く意識して決定していかなければならない。

平成28年度は、熊本地震や強風等の輸送障害及び昨年のシルバーウィークの反動による減収要素はあったものの、「瀬戸内国際芸術祭2016」の開催効果やインバウンド拡大傾向の継続、さらには比較的天候に恵まれたことから、当社の収入は前年度実績や事業計画を上回る水準で推移している。一方で、通期の業績予想として、経常損益は支援策の活用に伴う修繕費が増加したことから、5期振りで、かつ会社発足以来最大の経常赤字となる見込みである。また、「自立経営の確立」のために必要不可欠である鉄道事業を中心とする営業損益は4期連続で100億円を超える赤字を見込んでいる。

平成29年度以降における当社を取り巻く経営環境は、対抗輸送機関との競争の継続や少子高齢化の進展等引き続き厳しいものであり、今後も「安全の確保」を第一義としつつ、より一層の収入増加及び経費削減に向けた取り組みが不可欠である。具体的には、14年ぶりの四国デスティネーションキャンペーンの開催を始めとした好機を最大限活かすとともに、経営自立計画の達成、四国の鉄道高速化への機運醸成などの経営課題をしっかりと進めていかなければならない。そのためには、貴労組の協力をいただきながら、社員等の雇用の確保を第一義に諸課題の解決に積極的に取り組んでいく必要がある。

今年の春季賃金交渉においては、昨年に引き続き政府からの賃上げ要請があるものの、海外経済や円安の持続には不確実性があり、景気の先行きは不透明な状況である。その中で、賃上げに伴う企業収益の圧迫リスクを懸念し、昨年実績ほどの賃上げを行う企業は少なくなることが想定される。

したがって、平成29年度の当社の新賃金については、先に述べました状況等を考慮すれば、有額回答は難しい状況であるが、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えている。

なお、最終的な回答については、会社の体力、社会的趨勢、貴側の要求趣旨等を踏まえながら、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力していく。

【申第13号「賃金引き上げについて」】

- ・ペースアップをできる状況ではないと考えている。
- ・定期昇給については、厳しい状況にあるが、実施の方向で検討する。

J R 四国労組ニュース

平成29年3月7日（No15/2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸 大

【申第14号「労働時間短縮及び制度改善について」】

1 労働時間を短縮されたい。

労働時間短縮については、賃金引き上げと同様、会社の業績に応じて行うべきと考えている。現在は時短を行う状況にはないと考えているが、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしていきたいと考えている。

2 当面、年間休日を120日とされたい。

現時点では改定する考えはない。

9 半休の付与日数の上限を拡大されたい。

現時点では改定する考えはない。

11 賃金控除に関する協定に定める準組合員（契約社員及びエキスパート社員）の賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。

現時点では改定する考えはない。

16 改正労働契約法に基づく、無期労働契約への転換制度について、考え方を明らかにされたい。

平成29年10月の契約更新以降に無期労働契約の転換申込権が発生する契約社員がいるため、これに合せて転換制度を検討していきたいと考えている。

※ 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>

「賃金引き上げ」について

【組合】中間決算において、5期連続の黒字決算となったが、これは組合員が要員需給の厳しい中、それぞれの業務に日々取り組むことで「安全・安定輸送」を確保し、併せて、増収活動や各種効率化施策にも協力した結果である。よって、これらの努力に報いるため、定期昇給を絶対条件にベースアップを実施し、モチベーションの向上を図るべきである。

【会社】今後も対抗輸送機関との競合など、引き続き厳しい経営環境が想定される。定期昇給については、実施の方向で検討したいと考えているが、ベースアップを実施できる状況ではない。

【組合】組合としてもJR四国を取り巻く情勢が厳しいことは認識しているが、鉄道運輸収入も堅調に推移し、事業計画を達成できる見込みとなっていることから現場の組合員もベア実施に対する期待感は非常に強い。

会社の経営安定化のために、平成29年3月に期限切れとなる税制特例措置の恒久化・延長に向け組合としても総力を挙げ全力で取り組んだ結果、5年間の延長が閣議決定された。

【会社】平成28年度の業績見通しは、比較的天候にも恵まれ、瀬戸内国際芸術祭2016や好調なインバウンドの継続の影響などもあり鉄道運輸収入は堅調に推移しているが、営業損失においては昨年に引き続き100億円を越える赤字を見込んでいる。また、経常利益については会社発足以来最大の赤字を想定しており、会社を取り巻く状況は引き続き厳しい。このような中、長期人件費に影響を与えるベースアップを実施できる状況ではない。

J R 四国労組ニュース

平成29年3月7日(No.15/3)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/幸 大

- 【組合】営業損失が3桁を超える状況については組合も認識しているが、その主な理由は追加的支援措置による安全に資する投資や修繕によるものだと考える。
- 【組合】社会保険料の引き上げや生活必需品の値上げなどにより、可処分所得が目減りし生活水準も低下していることから、賃金改善を図るべきである。
- 【会社】社会保険料の引き上げや生活必需品の値上げは社会全体の負担であり、一企業で対応するのは困難である。
- 【組合】今春闘においても、ベースアップを実施する企業が増えていることから、JR四国においても組合員の期待は大きいものがある。
- 【会社】昨年に引き続き政府からの賃上げ要請があるものの、景気の先行きは不透明であり、昨年実績ほどの賃上げを行う企業は少ないと想定される。
- 【組合】人への投資を行い、JR四国も経済の好循環に貢献すべきである。
- 【会社】人への投資は理解するが、鉄道運輸収入が1,000円高速以前の水準に戻っていないことを踏まえ、人件費を増大させることは困難である。

「労働時間の短縮及び制度改善」について

- 【組合】JR四国の一労働時間はJR7社の中で最も長く、年間休日も最も少ない。労働時間の短縮や祝日法の一部改正に合わせ年間休日を増加させるべきである。
- 【会社】労働時間短縮や年間休日の増については、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしていきたいが、改定できる状況ではない。
- 【組合】55歳以上の組合員のモチベーションの維持を図るためにも、基本給支給率を改善すべきである。併せて、不公平感是正のためにも適用は55歳に達する年度の翌年度とするべきである。
- 【会社】満55歳以降の基本給支給率については、これまでの貴側の要求を踏まえ段階的に引き上げてきた経緯がある。現行の経営体力等を考えれば、困難な状況である。
- 【組合】SASの治療は担当医が決まっているうえ、月に1度定期的に受診する必要があり、対象者の負担となっている。また、SASは動力車乗務員という業務に就くうえでクリアしなければならない特有の条件であること、また地域によっては治療に要する移動等にかなりの時間を要することから、無給の休暇としてでも新設すべきである。
- 【会社】SASの治療は他の私傷病治療と同じと認識しており、無給の休暇だとしても新設する考えはない。
- 【組合】半休制度については、使用できる組合員にとっては便利な制度である。育児等で使用する組合員も増えていることから各年度の限度回数増加を図られたい。
- 【会社】貴側の要求主旨を踏まえ検討したい。
- 【組合】組合員の共済事業拡充のため、賃金控除に関する協定は組合員と同一にすべきである。
- 【会社】システム改修、事務作業等を考慮し検討したい。
- 【組合】今後も四国の鉄道を維持するためには、エキスパート社員に残っていただく必要があることから、多様な勤務制度を早急に新設すべきである。
- 【会社】短日数勤務制度の適用拡大や動力車乗務員の専用行路の新設を含め、エキスパート社員の勤務体系の多様化は、経営状況、要員事情等を勘案しながら、今後検討を行っていきたい。
- 【組合】契約社員の無期雇用契約への転換制度に合わせて、労働条件の向上を図るべきである。
- 【会社】今後、無期雇用契約社員の就業規則の作成を検討している。なお、労働条件については、別途団体交渉において、協議したいと考えている。

JR四国労組ニュース

平成29年3月7日（No15/4）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸

大

交渉継続！

「エキスパート社員の勤務及び賃金制度の一部改正」

～「具体要求」に対する会社の考え方が示される～

春闘交渉に引き続き、1月30日に会社より提案のあった「エキスパート社員の勤務及び賃金制度の一部改正」について、3回目の団体交渉を行った。本日の交渉では、組合が申第21号で申し入れた「エキスパート社員の勤務及び賃金制度の一部改正の具体要求項目」についての現時点での会社の考え方が示されるとともに、定期本部委員会、職場集会等での意見を踏まえ議論した。

なお、申第21号に対する会社の考え方は、次のとおりである。

1 賃金

(1) 高年齢調整手当

① 昭和34年4月2日生まれ以降の者にも適用されたい。

高年齢調整手当については、会社の経営体力を見極めながら判断していく必要があると考えている。なお、昭和34年4月2日生まれ以降の者の適用については今後検討する。

② 高年齢調整手当を増額されたい。

増額する考えはない。

(2) 職務手当

動力車乗務員の職にある者にも支給されたい。

動力車乗務員に対する職務手当を支給する考えはない。

(3) 慰労金制度

① 支給額を一律にされたい。

支給額を一律にする考えはない。

② 65歳に達する日の属する月より前に雇用契約終了となるエキスパート組合員にも支給されたい。

65歳に達する日の属する月より前に雇用契約終了となるエキスパート社員に支給する考えはない。

③ 平成29年4月以前に雇用契約終了となった（平成29年3月を含む）エキスパート組合員にも支給されたい。

制度実施日より前に雇用契約終了となったエキスパート社員に支給する考えはない。

④ 支給額を増額されたい。

増額する考えはない。

J R 四国労組ニュース

平成29年3月7日(No.15/5終)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/幸 大

2 勤務(技師)

① 全ての系統・職種において設置されたい。

工務及び検修に関する系統以外で設置する考えはない。

② 会社が指定した者ではなく、本人の選択制とされたい。

本人の選択制とする考えはない。

<主な交渉内容>

【組合】繰り返しとなるが、高年齢調整手当を増額すべきである。

【会社】当初の導入段階において、5千円を1万円に引き上げた経緯もあり、それにより概ね年収300万円を確保している。また、厳しい経営環境から増額は考えていない。

【組合】職務手当は本来その職にある者に支給すべきであり、現職の動力車乗務員に支給されている職務手当をエキスパートの動力車乗務員にも支給すべきである。

【会社】特殊勤務手当の支給額を改定することにより、動力車乗務員については他の職種と比較して特殊勤務手当の改善幅が大きいことから対象外とした。また、現行の資格手当においても動力車乗務員には支給されておらず、今回の職務手当から新たに対象外とした訳ではない。

【組合】特殊勤務手当は勤務の特殊性により支給されているものであり、職務手当と特殊勤務手当は切り離して考えるべきである。組合としては、これまでもエキスパートの動力車乗務員にも資格手当を支給すべきであると訴えてきた。

【会社】貴側の主張は一定程度理解するが、提案内容を変更する考えはない。

【組合】慰労金について、65歳までに雇用契約終了となる方へも支給すべきである。

【会社】65歳まで勤労意欲を持って継続就業していただきたいという考えから、65歳に達する日の属する月より前に雇用契約終了となった者に支給する考えはない。

【組合】65歳まで継続就業していただきたいという考え方は理解するが、やむを得ず65歳に達する日の属する月より前に雇用契約終了となったエキスパート組合員にも支給すべきである。

【会社】私傷病休暇や介護休職等の雇用を継続するための制度を設けており、65歳に達する日の属する月より前に雇用契約終了となった者に支給する考えはない。

【組合】係数の見直し及び増額を図るべきである。

【会社】支給額については、会社の体力を考えると現時点においては係数の見直し及び増額する考えはない。

【組合】技師については、全ての系統に設置すべきである。

【会社】現場管理者の要員需給等を考慮すれば、全ての系統に設置するのは困難である。

本部は、持ち帰り業務対策委員会を開催し、賃金の引き上げ、時短及び制度改善、夏季手当等について、引き続き粘り強く交渉することを確認するとともに、エキスパート社員の制度改善についても、交渉を強化することとした。

以上