

# J R 四国労組ニュース

平成29年3月15日（No.16／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸

大

## 春闘交渉継続！ 要求獲得に向け最大限の検討を要請！

本部は、2月22日の第1回交渉、3月7日の第2回交渉に引き続き、本日第3回目の交渉を行った。本日の交渉では、会社側より夏季手当に対する現段階での考え方が示された。

### 【夏季手当に対する現段階での会社側の考え方】

平成29年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や今後の経営見通し等を見極めながら、今後鋭意検討していく。

まず、業績評価の指標について、当社の収入の中心である鉄道運輸収入は、減収要素はあったものの比較的天候に恵まれたことなどから、前年度実績や事業計画を上回る水準で堅調に推移している。

一方、従来から重視している営業損益は、支援策の活用に伴う修繕費が増加したことから、対前年を下回るとともに4期連続の100億円を超える赤字を見込んでいる。さらに、経常損益は、経営安定基金運用益の減少などにより、5期ぶりで、かつ会社発足以来最大の赤字となることを想定しており、極めて厳しい状況となっている。

また、平成29年度の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るが、新たな中期経営計画の初年度として事業計画を達成するとともに、平成32年度の「自立経営の確立」に向けて、さらなる鉄道運輸収入の確保を含め、収益ベースの着実な増加や大胆な経営効率化を実現していく必要がある。

世間相場については、足元では円安が進んだことにより、輸出企業を中心に企業業績には改善の兆しがあるが、海外経済や円安の持続には不確実性があることから、各社の状況を踏まえた支払能力によって、産業間・企業間にはばらつきが想定される。

一方、人事院勧告についても、世間相場の一つの指標として意識すべきものであると考えている。今年度の勧告において、ボーナスの支給月数を年間4.3箇月に引き上げたが、当社の水準と比べて、依然として低い水準となっている。

平成29年度の夏季手当については、先に述べた指標、今後の当社の経営見通し及び世間相場等を客観的・総合的に判断していきたいと考えている。なお、支払日については、7月7日（金）を目途に支払っていききたいと考えている。

### ● 要求項目に対する現段階の回答（会社）

- ◆ 支給額については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、現段階においては、具体的な回答はできない。引き続き交渉していきたい。
- ◆ 55歳以上の社員に加算する考えはない。
- ◆ エキスパート社員の加算金については、全員一律に加算する考えはない。調査期間内における勤務成績により成績率を適用する。
- ◆ 支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月7日（金）を目途に支払っていききたい。

# J R 四国労組ニュース

平成29年3月15日（No.16／2）

発行責任者／中濱 齊

編集責任者／幸

大

## ◎ これに対し、組合は

- ・組合員は要員需給の厳しい中、昼夜を問わず、日々「安全・安定輸送」を第一義に収入の確保に向け取り組んできた。また、事業計画を共有し、経営基盤の確立・政策課題解決・効率化施策への協力も行ってきた。その取り組みを最大限評価し、組合員のモチベーション向上のために誠意ある回答を要請する。
- ・中間決算における鉄道運輸収入は対前年1億円増の119億円であり、下期についても堅調に推移している。さらに、通期の見通しも対前年度実績や事業計画を上回る水準で推移しており、短期の業績を反映する夏季手当については組合員が納得できる数値を示すべきである。
- ・会社本来の体力である鉄道運輸収入も堅調に推移しているのは、組合員の努力の賜物である。その努力に報いるためにも、最大限の回答を強く求める。
- ・支援措置等により業務量が増加する中、組合員は限られた要員でJR四国の経営安定化のため日々奮闘している。この組合員の労苦に報いるためにも、数値で応えるべきである。
- ・JR四国の経営安定化に向け、これまで各種政策課題解決に向け取り組んできた。さらに、本年3月に期限切れを迎える税制特例措置についても組織をあげて取り組んだ結果、5年間の延長が閣議決定された。その成果を目に見える形で評価すべきである。
- ・基本給が減額となる55歳以上の組合員のモチベーションの維持・向上を図るため、加算額を支給すべきである。
- ・可処分所得の目減りが続く中、組合員の生活は益々厳しくなり、夏季手当が生活費に占める割合も大きくなっていることから、大変強い期待感がある。  
等、強く訴えた。

## ● 組合の主張に対し会社側からは

- ・会社としては、鉄道運輸収入が事業計画を上回る数字で推移しているとはいえ、これは「瀬戸内国際芸術祭2016」の開催効果やインバウンドの拡大傾向の継続の影響、さらには比較的天候に恵まれたものであり、まだまだ厳しい状況と言わざるを得ない。
- ・これまでの全社員による「安全・安定輸送」の確立や収入の確保、政策課題解決に向けた取り組みは評価している。
- ・通期の業績見通しは事業計画を達成できる水準で推移しているものの、営業損失は昨年に引き続き100億円を超える赤字を見込んでいる。また、経常利益については、5期振りで、かつ会社発足以来最大の赤字を見込んでおり、会社を取り巻く状況は厳しさを増している。このような状況の中、昨年を上回る夏季手当を支給するのは困難な状況である。
- ・貴側の強い要求主旨は十分理解するものの、今後の会社を取り巻く状況は、経営安定基金の全額自主運用や他交通機関との競争激化など、厳しく不透明な状況が続くことが想定される。
- ・引き続き、会社の体力及び世間相場などの社会的趨勢などを客観的かつ総合的に判断しながら鋭意検討していきたい。  
との回答があった。

# J R 四国労組ニュース

平成29年3月15日(No16/3)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/幸

大

また、前回の交渉に引き続き、賃金引き上げ及び制度改善について交渉を行った。

## ◎ 組合側より

- ・春闘交渉が大詰めを迎えているが、組合はあくまで月例賃金引き上げにこだわった春闘と考えていることから、ベースアップ実施について誠意ある回答を再度要請する。
- ・年間休日について、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。
- ・半休制度については、使用できる職種は限られているが、使用できる組合員にとっては非常に良い制度である。育児等、様々な用途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りたい。
- ・準組合員（エキスパート社員及び契約社員）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
- ・大量退職時代を迎える中、四国の鉄道ネットワークを維持していくためには、エキスパート社員の力が必要だと考える。そのためにも、引き続き就労したいと思えるような賃金体系や制度を整えるべきである。

## ● 会社側より

- ・前回の交渉のとおり、ベースアップを実施できる状況ではない。
- ・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、現行の会社体力を考えると、改定できる状況ではない。
- ・半休の限度回数については、前向きに検討したいと考えている。
- ・賃金控除に関する協定については、システム改修を含めて、前向きに検討したいと考えている。
- ・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。  
なお、動力車乗務員の専用行路については、平成30年3月のダイヤ改正もしくは運用修正時に高松運転所に限るが、専用行路の新設に向けて調整している。その他の運転区所については、要員を勘案しながら検討していきたい。
- ・その他の制度改善については、貴側の要求趣旨を踏まえ検討していきたい。

# J R 四国労組ニュース

平成29年3月15日（No.16／4終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／幸

大

## 「エキスパート社員の勤務及び賃金制度の一部改正」 さらなる改善を求めて交渉継続！

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、4回目の団体交渉を行った。

### ＜主な交渉内容＞

- 【組合】前回の交渉から繰り返しとなるが、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】60歳以降も動力車乗務員として継続就業してもらうため前向きに検討したいと考えている。
- 【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、病気等によりやむを得ず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】65歳まで継続就業していただいたエキスパート社員に対する慰労金の提案は、これまでの貴側からの申し入れもあり、会社としても相当思い切った判断をした。経営状況が厳しい中ではあるが、係数の見直しについては前向きに検討したいと考えている。
- 【組合】技師の新設について、職場間での不公平感がないよう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。要員需給が安定してから検討したいと考えるが、提案内容を変更する考えはない。

### ○ 最後に組合より

「賃金の引き上げ、時短及び制度改善、夏季手当等について、今年度は、鉄道運輸収入も堅調に推移し、事業計画を達成できる見通しとなっている。これは組合員が、日々『安全・安定輸送』を第一義に、業務に愚直に取り組んだ努力の賜物であると考え。よって、そのモチベーションの維持・向上のためにも組合員の努力を最大限評価した誠意ある回答を求める。」また、「エキスパート社員の制度改善について、65歳まで継続就業したいと思える制度となるよう強く要請する。」とし、今後の交渉日程については、窓口と調整することとした。

持ち帰り、業務対策委員会を開催し、最後まで粘り強く交渉することを確認した。

以 上