

J R 四国労組ニュース

平成29年8月29日（No.2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

団体交渉開始！

総合労働協約改訂（申第1号）

準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げ（申第2号）

準組合員（契約社員）の賃金引き上げ（申第3号）

本部は、平成29年8月9日に申第1号、申第2号及び申第3号で申し入れた「総合労働協約改訂等」「準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げ」「準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について、8月28日に団体交渉を行った。

◎ 組合側

J R 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、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の認識に基づき主旨説明を行った。

申第1号

【労使間の取り扱いに関する協約】

- 1 第9条（専従者の選任）第2項を次のとおり改正されたい。（下線部分修正）
前項に定める組合業務専従者（以下「専従者」という。）の数は、毎年9月1日現在の当該労働組合の社員である組合員数を基礎に組合と会社が協議し決定する。
- 2 第17条（掲示内容）第1項の、下線部分を削除されたい。
掲示類は、組合活動に必要なものとする。また、掲示類は、会社の信用を傷つけ、政治活動を目的とし、個人を誹謗し、事実を反し、又は職場規律を乱すものであってはならない。

【労働条件に関する協約】

〔人事関係〕

- 1 第20条（休職事由）に、自己啓発のための休職を新設されたい。
- 2 第52条（定年）第2項の退職日は、定年に達する月の属する年度末とされたい。

〔勤務関係〕

- 3 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
- 4 当面、年間休日を120日にされたい。
- 5 36条協定の一部改正後の状況を明らかにするとともに、乗務員勤務における臨時勤務の限度等について改善されたい。
- 6 列車乗務員及び動力車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。
- 7 在宅勤務制度及びフレックスタイム制度等、多様な働き方を新設されたい。
- 8 昇職・昇格試験の二次試験受験は勤務とされたい。
- 9 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。
- 10 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。

- 11 半休制度の適用勤務種別を拡大されたい。
- 12 次の各項目について保存休暇の範囲とされたい。
 - (1) インフルエンザなど、感染性の強い疾病に罹患した場合は必要な日
 - (2) 人間ドック・定期健康診断で再検査となり、検査受診する場合の必要な日
- 13 次の各項目を有給休暇とされたい。
 - (1) 厚生労働省、医師などの指導により、隔離の状態となった場合
 - (2) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合
 - (3) 不妊治療を受ける場合の要する日
 - (4) 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
 - (5) 勤続20年に達した組合員のリフレッシュのための休暇
 - (6) 看護休暇及び介護休暇
- 14 第86条第1項第2号「忌引による場合」の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）の葬祭執行において喪主となる場合は7日
 - (2) 姻族二親等直系尊属（祖父母）3日

〔賃金関係〕

- 15 初任給を改善されたい。
- 16 第151条（基本給）55歳以上の基本給支給率を改善されたい。あわせてその適用は55歳に達する年の、翌年度からとされたい。
- 17 第168条（扶養手当の範囲）第7号「重度心身障害者」の下線部分を削除されたい。
- 18 第171条（通勤手当支払条件及び範囲）において、自転車等を利用して通勤する場合の一日利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 19 技能手当・職務手当の新設及び支払額を改善されたい。
（各種技術指導や工事監督及び指令業務を行う場合）
- 20 添乗旅費を増額されたい。
- 21 第197条 自動車運転手当の支払範囲に、軌陸車等の特殊作業車を追加するとともに、100km以上、200km以上等を設定し、支払額を増額されたい。
- 22 第203条 夜間特殊業務手当を増額されたい。
- 23 第216条 教導手当の支払額を増額されたい。
- 24 第224条第1項に定める、超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。
 - (1) B単価 100分の150
 - (2) C単価 100分の50
 - (3) F単価 100分の200
- 25 第2基本給の見直しを図られたい。
- 26 単身赴任手当を増額されたい。

〔安全及び衛生関係〕

- 27 定期健康診断受診は勤務時間とされたい。
- 28 SASに係わる検査・診察など、受診に要する日は勤務とし、治療中に要する費用（治療器具レンタル代、月約5,000円・保険適用）は会社負担とされたい。
- 29 人間ドック受診対象年齢を引き下げるとともに、脳ドック等のオプション検診について補助をされたい。

〔福利・厚生関係〕

- 30 女性が早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。
- 31 接客業務従事者（駅・列車乗務員、動力車乗務員）に、接客用長袖ワイシャツを貸与されたい。また、技術系従事者のアノラックを機能的なものに改善されたい。
- 32 接客業務従事者（アテンダント）にストッキングを支給されたい。
- 33 住宅補給金を増額されたい。
- 34 社宅退去時の修繕費用を廃止されたい。
- 35 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件を緩和されたい。
- 36 購入券の交付枚数を増やされたい。

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

- 1 列車乗務員、及び動力車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。
- 2 当面、年間休日を120日にされたい。
- 3 短日数勤務制度の適用職種を拡大されたい。
- 4 列車乗務員にエキスパート社員向け行路を新設されたい。
- 5 半休制度の適用勤務種別を拡大されたい。
- 6 在宅勤務制度及びフレックスタイム制度等、多様な働き方を新設されたい。
- 7 保存休暇の使用範囲を、組合員要求項目に準じ拡大されたい。
- 8 有給休暇の対象項目を組合員と同様にするとともに、リフレッシュのための休暇を追加されたい。

〔賃金関係〕

- 9 通勤手当支払条件及び範囲において、自転車等を利用して通勤する場合の一利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 10 技能手当の新設及び職務手当を増額されたい。
(各種技術指導や工事監督及び指令業務を行う場合)
- 11 添乗旅費を増額されたい。
- 12 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。

(1) B単価	100分の150
(2) C単価	100分の50
(3) F単価	100分の200
- 13 第99条の6に定める期末一時金の係数を改善されたい。
- 14 雇用契約期間に応じた慰労金を支給されたい。

〔安全及び衛生関係〕

- 15 定期健康診断受診は勤務時間とされたい。
- 16 SASに係わる検査・診察など、受診に要する日は勤務とし、治療中に要する費用（治療器具レンタル代、月約5,000円・保険適用）は会社負担とされたい。

〔福利・厚生関係〕

- 17 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件を緩和されたい。
- 18 購入券の交付枚数を増やされたい。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

- 1 列車乗務員、及び動力車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。
- 2 パートナー社員の有給休暇の項に、「生後満1年に達しない生児を育てる組合員が育児時間を請求した場合」、「生理」及び「結婚」を追加するとともに、サポーター社員も同様の休暇を新設されたい。
- 3 育児・介護休業法の改正に伴い、保育所等に入れない場合の育児休職の再延長等、制度全般を改善されたい。
- 4 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

〔賃金関係〕

- 5 通勤手当支払条件及び範囲において、自転車等を利用して通勤する場合の一利用区間の距離「2km以上」を緩和するとともに、支払額を見直しされたい。
- 6 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を計算する場合の1時間当たり単価を次のとおり改正されたい。

(1) B単価	100分の150
(2) C単価	100分の50
(3) F単価	100分の200

〔安全及び衛生関係〕

7 定期健康診断受診は勤務時間とされたい。

〔福利・厚生関係〕

8 女性が早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

9 接客業務従事者（アテンダント）にストッキングを支給されたい。

10 社宅・寮の利用対象条件を緩和されたい。

〔客室乗務員関係〕

11 平成30年3月末まで就労した客室乗務員に対し、手当を支給されたい。

● 組合側からの主旨説明に対し、会社側は

「会社の体力、貴側の要求趣旨を十分踏まえ、今後鋭意検討していくこととしたい。」との考え方を示した。

◎ これに対し組合側は

「JR四国労組は、現在のJR四国を取り巻く経営環境の厳しさを十分認識し、経営基盤の確立に向けた効率化や各種施策に協力している。また、組合員は日々『安全・安定輸送』の確立を第一義に収入の確保に向けて厳しい要員需給の中、四国デスティネーションキャンペーンの期間中も含め全力で取り組んでいる。

この間の組合員の努力に応え、職場の活性化と勤労意欲の高揚を図るためにも、前向きな回答を強く求める」と強く訴え、交渉を継続することとした。

申第2号

【平成29年度準組合員（エキスパート社員）の賃金引き上げについて】

1 エキスパート社員の基本賃金を、一人当たり3%の原資をもって引き上げられたい。

2 実施日 平成29年10月1日とされたい。

申第3号

【平成29年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げについて】

1 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、一人当たり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、一人当たり40円引き上げられたい。

2 実施日 平成29年10月1日とされたい。

● これに対し、会社側は

「エキスパート社員の基本賃金については、現行の水準で特段問題ないと考えられることから、今年度の改定は行わないこととする」。

「契約社員の基本賃金については、世間相場の動向等を総合的に勘案した結果、契約社員（月給適用者）の一部職種（ワープ支店等（大阪））の基本賃金の改定及びサポーター社員のうち駅勤務者等に関する適用ランクの一部改正を行う（別紙-1参照）」

との回答があった。

<主な交渉内容>

組合：エキスパート社員の賃金引き上げについて、「今年度の改定は行わない」との回答であったが、現在の厳しい要員需給の中でエキスパート組合員の役割は非常に大きくなっている。勤労意欲の向上を図るためにも改善が必要である。

会社：エキスパート社員については、２０１７春闘において賃金を含む制度改革を図ったところである。

組合：２０１７春闘で制度改革が図られたものの、業務量等からみても賃金は低い水準にあると考える。

会社：繰り返しとなるが、２０１７春闘での制度改革により概ね３００万円の年収を確保しているため、会社としては現行の水準で特段問題ないとする。

組合：組合としても会社の状況は十分理解しているが、賃金改善が図れないのであれば、労働条件の向上を図るべきである。

会社：労働条件に関しては、次回以降、交渉を継続していきたい。

組合：契約社員の基本賃金の改定を一部の職種・エリアでしか行わないのはなぜか。

会社：契約社員の基本賃金については、地場の水準を調査し見直すこととした。改正により、基本賃金は地場の水準を下回らないものとする。

組合：全国的に最低賃金の大幅な引き上げが行われている。今回引き上げの対象となっていない地域の契約社員についても、賃金の改善を図るべきである。

会社：最低賃金の引き上げ額がそのまま賃金のアップにつながるとは考えておらず、各地域における地場の水準を勘案して検討している。

◎ 最後に組合側より

「エキスパート社員及び契約社員の職場での任務や役割等は非常に大きくなっており、勤労意欲向上のためにも全般的な賃金改善・処遇制度の確立に向けた取り組みが重要である」と訴えた。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し検討した結果、一部ではあるが基本賃金の改善が図られたことから、８月２９日１７時に妥結した。

また、会社より「契約社員の雇用制度等の一部改正について」並びに「勤務及び賃金制度等の一部改正について」提案があり協議した。

【会社提案】（別紙－２及び別紙－３のとおり）

<主な交渉内容>

「契約社員の雇用制度等の一部改正について」

組合：雇止めの不安解消及び雇用安定を図ることを目的に春闘で求めていた改正労働契約法の制度改革については、法の趣旨に沿った内容であるとする。しかしながら、なぜこの時期での提案なのか。

会社：平成２５年４月１日に施行された改正労働契約法の趣旨を踏まえ、平成２５年４月１日から９月３０日までの間に雇用契約を締結した契約社員は、平成２９年１０月１日に更新される契約において無期雇用契約への転換を申し込む権利が発生することから、今回提案した。

組合：今回の改正は、有期雇用契約から無期雇用契約への転換を図る制度改革と理解してよいのか。

会社：法改正によって無期雇用契約への転換が可能となるように制度化するものであって、正社員化や労働条件の改善を目的としたものではない。

組合：組合員の中には労働条件が改善されると期待している人もいるので、制度の改正について、誤解を生じることがないように丁寧な説明が必要とする。

会社：そのように周知したいと考えている。

組合：定年が「原則６０歳」とあるが、現在の年齢によって定年が異なるのは不公平ではないのか。

会社：法の趣旨に沿うと、有期雇用契約から無期雇用契約への転換はすべての人が対象となることから、年齢による不公平を避けるため別の定年の考え方を設けた。

組合：平成２９年１０月１日の契約で転換の申し込み権が発生する人にはどう周知するのか。

会社：有期雇用契約を更新した後、箇所長から本人に、転換権が発生したことを通知する。

「勤務及び賃金制度等の一部改正について」

組合：「勤務変更に伴う取り扱い等」について、該当者数はどの程度か。

会社：年間で約20名である。工務職場等で緊急時の対応のため休日出勤を行う場合が主である。

組合：「超過勤務手当の支払いに関する取り扱い」について、契約社員で時間外労働が45時間を超える人はいるのか。

会社：現行では45時間を超える者はいないが、社員と同一の取り扱いとした。

組合：「サポーター社員の職務手当の新設」について、職務加給から職務手当に見直す理由は。

会社：基本賃金と同様に取り扱うことで、年休や超過勤務手当の単価にも反映されるように制度の改善を図ったものである。

組合：現状では、どの駅で契約社員が専任者を務めているのか。

会社：総合旅行業務取扱管理者は今治駅および阿南駅、国内旅行業務取扱管理者は伊予大洲駅、志度駅及び後免駅である。

組合：契約社員が責任のある専任者に就くことを避けるため配慮が必要と考える。

会社：専任者には責任があるため、本来は社員に資格を持ってもらうべきであるが、やむを得ずエキスパート社員や契約社員を専任者とする場合もある。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、引き続き団体交渉を継続することとした。

また、発第15号「『土讃線・普通列車エンジン付近からの発煙発生』について」、申し入れに対する回答があった。

【発第15号 「土讃線・普通列車エンジン付近からの発煙発生」について】

1 今回の発煙の原因について明らかにされたい。

(会社)

今回の原因は、過給機の内部部品が破損したことにより、潤滑油が漏れ、発煙に至ったものと思われます。

なお、部品破損の原因については、製造メーカーと共に調査中です。

2 今回の車両故障の対策を明らかにされたい。

(会社)

製造メーカーと共に実施している破損原因の調査結果が得られ次第、有効な対策を実施します。

また、他気動車については、検査において異音、油漏れ、煙等の異常が無いことを確認していきます。

3 過去の車両発煙発生をどのように受け止めているのか明らかにするとともに、今後、他の型式も含めた気動車全般への対策について明らかにされたい。

(会社)

1000型については、過去の過給機羽根割損を受け、入場毎に過給器内部のコア部品の取替を行っています。定期的にコア部品の取替を実施することにより、平成26年度以降過給機に関連する車両故障は発生していませんでした。

また、今回の発煙の原因となった破損部品は、これまでに車両発煙の原因であった過給器羽根部分ではありません。そのため、詳細な破損原因が究明された後に、他気動車への対策を検討していきます。

平成 29 年度の契約社員基本賃金の改定等について

平成 29 年 8 月

J R 四 国

平成 29 年度の契約社員基本賃金の改定、及びサポーター社員のうち駅勤務者に関する適用ランクの一部改正等については以下のとおりとする。

1 平成 29 年度の契約社員基本賃金の改定

月給適用者の基本賃金を次表のとおり改める。

職種等	現行		改定		増加額
	基本賃金	号俸	基本賃金	号俸	
ワープ支店等（大阪）	166,100 円	67	169,950 円	74	3,850 円

2 サポーター社員の適用ランクの一部改正等

(1) 適用ランクの一部改正

時給適用者の適用ランクを次表のとおり一部改正する。

職種等	区分	基本賃金	エリア
駅勤務者等	A ランク	820 円	予讃線（川之江～今治）、 高德線（古高松南～吉成）、 鳴門線

(2) 列車乗務員（時給適用者）の廃止

時給適用の列車乗務員（教育中及び本乗務）の基本賃金を廃止する。

3 実施時期

平成 29 年 10 月 1 日から実施する。

4 その他

契約基本賃金の改定等に伴い採用時の契約基本賃金を改定するとともに、該当職種等に属する現行の契約社員についても、増加額を契約基本賃金に上積みするものとする。

また、1 及び 2 に示す職種等又は適用ランク以外のパートナー社員（月給適用者）及びサポーター社員（時給適用者）については、今年度の契約基本賃金の改定は行わない。

以 上

平成 29 年 8 月

J R 四 国

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法の趣旨を踏まえ、契約社員の期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）への転換に関する制度、及び無期雇用契約を締結した契約社員（以下「無期契約社員」という。）の労働条件等は以下のとおりとする。

1 無期雇用契約への転換に関する制度

(1) 無期雇用契約の対象者

契約社員のうち、雇用契約を更新したことで当該雇用契約の終了をもって、勤続年数が通算 5 年を超える者が希望した場合は、次期雇用契約において無期雇用契約を締結することとする。

なお、勤続年数が通算される雇用契約は、平成 25 年 4 月 1 日以降に新たに締結又は更新されたものとする。

(2) 無期雇用契約の申請手続き

無期雇用契約の締結を希望する契約社員は、原則として雇用契約終了の 2 箇月前までに会社指定の申請書面を箇所長に提出することとする。

2 無期契約社員の労働条件

(1) 定年

無期契約社員の定年は原則として 60 歳とする。但し、59 歳以上の契約社員が無期雇用契約を締結した場合の定年は、無期雇用契約の開始日から起算して 1 年を経過した日の翌日以降最初に到来する誕生日における年齢又は 65 歳のうち、いずれか早く到来する年齢とする。

また、定年退職日は無期契約社員が定年に達する日の属する月の末日とする。

(2) 契約基本賃金

10 月 1 日を基準更新期として、過去 1 年間の勤務成績等を勘案して、契約基本賃金の改訂を行うことがある。

(3) その他の労働条件

その他の労働条件については、契約社員就業規則（昭和 62 年 4 月 1 日社達第 2 号）等関係規程等に定める契約社員の取扱いを準用することとする。

3 無期契約社員の再雇用制度

定年退職後も引き続き勤務を希望する者については、契約社員として再雇用を行う。但し、次の各号に該当する者については、再雇用を行わない場合がある。

(1) 勤務成績不良と認めた場合

(2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認めた場合

(3) その他、再雇用を行わないことが相当と認められる事由がある場合

4 雇用契約の更新

契約社員の雇用契約の更新について、雇用期間は原則として 65 歳に達する日の属する月の末日までとし、この場合の雇用契約の満了日も同様とする。

5 経過措置

平成 29 年 9 月 30 日までに 62 歳に達する契約社員の雇用期間は、第 4 項によらず、平成 32 年 10 月 2 日以降最初に到来する誕生日の前日の属する月の末日までとする。

また、当該契約社員が無期雇用契約を締結した場合の定年退職日については、第 2 項第 1 号によらず、同雇用期間の末日とする。

6 実施時期

平成 29 年 10 月 1 日から実施する。

以 上

勤務及び賃金制度等の一部改正について

平成 29 年 8 月

J R 四 国

社員、エキスパート社員及び契約社員（以下「社員等」という。）の勤務及び賃金制度等について以下のとおり改正する。

1 勤務変更に伴う取扱い等

(1) 勤務変更に伴う取扱い

社員等の勤務変更に伴う取扱いにおいて、正規の勤務時間外に臨時に勤務させ、非番を与えた場合の超過勤務手当の支払いについては、代休の取扱いを準用（超過勤務手当の支払いの基礎となる時間数は臨時に勤務した実時間数とし、非番を与えた場合には正規の勤務時間外に勤務させた時間数に A 単価（100/100）を乗じた額を超過勤務手当から控除する。）することとする。

(2) 割増賃金単価の削除

社員等の超過勤務手当等を計算する場合の 1 時間当たりの単価について、D 単価（130/100）、E 単価（30/100）、G 単価（35/100）及び I 単価（50/100）を削除する。

2 超過勤務手当の支払いに関する取扱い

エキスパート社員及び契約社員の超過勤務手当の支払いにおいて、超過勤務時間 1 時間につき H 単価（150/100）の額の支払いに際して基準となる時間外労働等の時間（45 時間超）について、公休日に臨時に勤務した時間を含めるものとする。

3 サポーター社員の職務手当の新設

サポーター社員（時給適用者）で、総合又は国内旅行業務取扱管理者に専任された者のうち、特に指定された者に対する職務手当を次の各号のとおり新設する。なお、現行は職務加給として支払われている専任者に対する手当は職務手当として支払うこととする。

なお、支払方法等は、契約基本賃金と同様に取り扱う。

- | | |
|------------------------|--------------|
| (1) 総合旅行業務取扱管理者に専任された者 | 1 時間当たり 40 円 |
| (2) 国内旅行業務取扱管理者に専任された者 | 1 時間当たり 15 円 |

4 休日名称の改定

エキスパート社員及び契約社員の「休日」について、その名称を「特別休日」に改定する。

5 実施時期

第 3 項は平成 29 年 10 月 1 日から、その他は平成 30 年 4 月 1 日から実施する。

以 上