

# J R 四国労組ニュース

平成29年9月27日（No.5/1）

発行責任者／中濱 齊

編集責任者／森安 祐貴

## 総合労働協約改訂交渉 妥結！

～9項目で回答引き出す～

- ① 超勤手当（F単価等）の増額（136／100）
- ② 保存休暇の適用条件及び使用用途の拡充
- ③ 子が保育園に入れない場合の育児休職期間の延長
- ④ 輸送指令長に対する手当の増額
- ⑤ 平成30年3月末まで就労する客室乗務員への慰労金の支給
- ⑥ 契約社員の雇用制度等の一部改正
- ⑦ 勤務変更に伴う取り扱いの改善
- ⑧ サポーター社員（時給適用者）の職務手当の新設
- ⑨ エキスパート社員及び契約社員の超勤手当（H単価）の改善

本部は、8月28日、9月14日及び9月20日に続き、本日、総合労働協約改訂等（申第1号）に関する4回目の団体交渉を行った。組合は、経営状況が厳しい中においても、安全・安定・安心輸送の確保を第一に、各種効率化施策等への協力や増収活動に懸命に取り組んでいる組合員の努力を訴え、会社側から5項目について回答を引き出した。

また、8月28日の団体交渉で会社側から提案があった「契約社員の雇用制度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」等、4項目についても改善が図られた。

### 【会社側からの回答】

- ① 社員、エキスパート社員及び契約社員の割増賃金におけるF単価を1時間当たりの賃金額に136／100を乗じたもの、また、これに伴い、割増賃金におけるG単価及び特殊勤務手当の割増における支給割合についても同様に改定する。  
平成29年10月1日以降新たに開始となる勤務から適用する。
- ② 社員及びエキスパート社員の保存休暇の使用事由について、現行は「3歳未満の子を養育する場合」としているが、その対象年齢及び用途を「小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う場合」に拡充する。  
実施時期は平成29年10月1日とする。

- ③ 社員、エキスパート社員及び契約社員（子が保育所に入れない等で、当該子が1歳6箇月に達するまでの育児休職を再申請した者に限る。）について、子が1歳6箇月に達する時点で保育所に入れない等により、更に育児休職が必要な場合には、当該子が2歳に達するまでの間、育児休職を再度申請できることとする。  
実施時期は平成29年10月1日とする。
- ④ 社員及びエキスパート社員で輸送指令長に指定された者に対する職務手当を一律11,000円とする。  
実施時期は平成29年10月1日からとする。
- ⑤ 平成30年3月末まで客室乗務員として勤務した者で、4月以降社員として雇用されない者に対して、平成30年度夏季一時金相当額を支給する。なお、4月以降も当社で契約社員として雇用された者には平成30年度夏季一時金は支給しない。

（項目⑥～⑨については、JR四国労組ニュースN.2の別紙-2及び別紙-3を参照）

### <主な交渉内容>

- 組合：育児・介護休職に関する制度の改善は、子育て支援の観点からも評価したい。あわせて、保存休暇の使用について子の年齢と使用用途が拡充されたことも評価したい。
- 会社：育児・介護の制度の充実は、重要であると考えている。
- 組合：超勤手当（F単価）の改善については、今後の休日労働のあり方について労使で認識を一つにするための重要な改善であると考えている。また、F単価の増額は、なぜ1/100となったのか。
- 会社：会社の体力を勘案したものである。
- 組合：平成30年3月末まで就労する客室乗務員への慰労金について考え方を示されたい。
- 会社：平成30年3月末まで就労した客室乗務員に対しては、通常、夏季一時金は支給しないが、貴側の要望により、夏季一時金と同額の手当を支給したい。また、平成30年4月以降に社員となる者に対しては夏季手当を支給し、4月以降契約社員となる者には二重支給となるため夏季一時金は支給しない。
- 組合：輸送指令長に対する職務手当が改善されたが、現場の指令員（運表）にも拡大されたい。
- 会社：手当の更なる拡充については、改定した場合の総額人件費と原資を勘案する必要がある。
- 組合：ワープの添乗旅費についても手当の増額や超過勤務手当の支給等の改善を図るべきである。
- 会社：添乗旅費については、旅費は実費支弁を基本とする考え方に基づき見直しを進めてきた。顧客等の要望に応えることが必要となる場合もあると思うが、旅費調整を申請してほしい。また、添乗業務におけるみなし労働の取扱いについては、実際の勤務実態を踏まえて検討する必要がある。
- 組合：育児に関する制度の改善が図られたが、制度を利用しやすい環境を整備する必要がある。よって、育児休職を取得した期間（とりわけ3ヶ月程度の短期間）は昇給所要期間に含めるべきである。会社よりノーワーク・ノーペイの考え方が示されたが、育児・介護を積極的に支援するためには、考え方を改めるべきである。

会社：世間の情勢を勘案し、今後、改善に取り組むべき課題と考える。

組合：あわせて、女性が働きやすい職場づくりのために、設備の整備を早急をお願いしたい。

会社：今後も、順次整備を進めるよう取り組んでいきたい。

組合：年間休日については、将来の要員計画を踏まえ、休日増を検討すべきである。

会社：現在の要員数では休日増は困難であるが、将来に向け検討は必要と考える。

組合：工務系職場では支援策や高架化などで一時的に工事量が増える中、業務遂行に取り組んでいる。マルタイに係る業務等は責任度合いが高いため、手当の改善を図るべきである。また、列車見張りの業務を支援するハード対策についても検討されたい。

会社：マルタイの夜間特殊勤務手当については、管理グループの社員の中からマルタイ従事者を育成する中、人材の確保や定着化の目的もあるという点を認識していただきたい。

組合：マルタイ作業の従事者が2～3年で転勤してしまうため、長期化を図るべきである。

会社：マルタイ作業に限らず、人事は適材適所に配置している。1年目でオペの技術を取得し、3年目には修繕の技術を習得する等、人材を常時育成しないと技術継承にならない。

組合：定期健康診断受診の取り扱いは、職場によって不公平感があるためは正すべきである。

会社：健康診断は労働安全衛生法上「労使に義務付けられたもの」であり、労働者も受益を受けるため勤務時間との線引きが難しい。

## ●最後に組合側は

今回の交渉では5項目の改善（+4項目の整理）が図られた。今回改善されなかった項目については、組合員のモチベーションを維持する観点からも、今後も前向きに議論していきたい。また、55歳以上の組合員には子育て世代の者も多くいるため、基本賃金の改善を求めていくとともに、手当等待遇の改善を図るべきである。また、子育て支援についても一定の制度改善が図られたが、制度を利用しやすくなるよう、取得するための改善を求めていきたい。

引き続き、現場の声を反映させ、将来に夢と希望を持てる会社となるよう議論したいと訴えた。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、今回の回答は、「超過勤務手当の改善」並びに、従来から強く求めてきた「育児に関する保存休暇の取り扱いの改善」及び「職務手当の改善」等について一定の改善が図られたことから、本日17時に妥結した。

以 上