

J R 四国労組ニュース

平成30年9月12日（No3／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

総合労働協約改訂等 団体交渉

粘り強く交渉を継続！

本部は本日、「総合労働協約改訂等」について2回目の団体交渉を行った。1回目の交渉（8月29日開催）における組合からの申し入れの主旨説明に対し、今回は会社側から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。

【申し入れ（申第1号）の内容は、J R四国労組ニュースNo2を参照】

<会社側の現時点における考え方>

【労使間の取り扱い】

●考え方 ⇒ 現行条文が適切と考える。

【労働条件】

4 当面、年間休日を120日にされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改正する考えはない。

5 「改正労働基準法」に伴う36協定の考え方を明らかにするとともに、時間外労働時間の削減、及び月45時間以上を超えた場合の割増率を増額されたい。

●考え方 ⇒ 「改正労働基準法」に基づく時間外労働等の上限規制については、特別条項適用時に公休日労働を含めた時間数の管理が課題と考える。法改正の内容を踏まえ、36協定の一部改正を検討していきたい。

あわせて、改正法に伴い、時間外労働の管理の厳格化が求められることから、1箇月当たりの上限管理に関する新たな取組みとして、月の途中で当該月の時間外労働等が多くなることが想定された場合は、勤労課への報告を義務づけ、当該社員等の業務内容や時間外労働等の時間数を確認しながら、時間外労働の削減及び36協定違反の防止に努めていく。

以上を踏まえ、平成30年10月以降の協定は現在と同内容とし、有効期間は改正法施行までの間の6箇月としたい。

なお、月45時間を超えた場合の割増率を改定する考えはない。

25 添乗旅費を増額されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改正する考えはない。

33 緊急呼出手当の支給条件を緩和されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改正する考えはない。

38 女性が早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

●考え方 ⇒ 仕事と育児・介護等との両立支援については、ワーク・ライフ・バランス推進室を中心として引き続き検討を進めていく。

42 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。

●考え方 ⇒ 社会通念上、通勤困難と考えられる場合を承認範囲としており、現行の承認範囲を改定する考えはない。

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件】

2 当面、年間休日を120日にされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

3 短日数勤務制度の適用職種を拡大されたい。

●考え方 ⇒ 短日数勤務制度の適用拡大を含め、エキスパート社員の勤務体系の多様化については、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く。

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。

●考え方 ⇒ 列車乗務員にエキスパート社員向けの行路を新設することは、勤務体系や運用効率の低下等の関係から困難な状況であるが、今後も検討していく。

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。

●1回目の交渉において回答あり（JR四国労組ニュースNo1を参照）

12 添乗旅費を増額されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

16 緊急呼出手当の支給条件を緩和されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

20 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。

●考え方 ⇒ 社会通念上、通勤困難と考えられる場合を承認範囲としており、現行の承認範囲を改定する考えはない。

【準組合員（契約社員）の労働条件】

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。

●1回目の交渉において回答あり（JR四国労組ニュースNo1を参照）

6 改正労働契約法に基づく、無期労働契約への転換制度取得者の制度全般について改善されたい。

●1回目の交渉において回答あり（JR四国労組ニュースNo1を参照）

12 女性が早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

●考え方 ⇒ 仕事と育児・介護等との両立支援については、ワーク・ライフ・バランス推進室を中心として引き続き検討を進めていく。

13 社宅・寮の利用対象条件を緩和されたい。

●考え方 ⇒ 社宅及び寮の部屋数には限りがあることから、現行の取扱いを変更する考えはない。

※ 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＞

組合：年間休日は「山の日」制定もあり増やすべきである。

会社：貴側の要求主旨は理解するが、現行の業務執行体制においては、現時点での休日数の増は困難と考える。

組合：休日数の増は多くの組合員から声が上がっている。組合も雇用と安全を確保した上での効率化には協力したいと考えていることから、前向きに検討すべきである。

会社：現在、採用者数の拡大を図っているが、現在の要員事情等を踏まえると、休日数の増は非常に困難である。

組合：国民の休日は今後も制定される可能性があるが、要員事情を理由に休日を増やさないことにはならないため、前向きに検討すべきである。

組合：36協定について、時間外労働の上限管理の取り組みとして箇所から勤務課への報告を義務づけるとのことだが、現場の管理者が対応に苦慮するのでは。

会社：月途中で一定の時間数を超えた場合のみ報告を求めるなど、箇所の負担とならないように配慮しつつ、現行以上に労働時間管理の徹底に取り組むたいと考える。

組合：時間外労働については、箇所により時間数に偏りが生じている。適正な要員配置などにより、さらなる時間外労働の削減に努められたい。

会社：来年4月の改正労働基準法により時間外労働の上限規制が厳格化されることから、法改正を見据えて36協定を整理したいと考えている。

組合：人事異動の事前通知について、現行の取り扱いを変更する考えはないとの回答であるが、例えば、研修センターに乗務員養成で入所中の研修生が異動する場合、休日しか転居の準備ができず、現行の10日前の通知では土日が1回しかない場合もあり転居の準備に苦慮している。土日が2回は入るよう14日前の通知に改善されたい。

会社：現行では、出向以外の転勤発令の事前通知は、緊急やむを得ない場合を除き、原則として発令日の10日前までに行っているが、四国外への転勤等必要性が認められる場合に限り14日前に通知している。

組合：今年は災害が多発し、り災休暇の重要性を再認識した。り災休暇については改定しないとの回答であるが、社員本人だけでなく、父母等の家屋のり災時にも適用されたい。実際に被災し10日程度出勤できなかった組合員もいる。こういう時にこそ活用できる休暇となるよう改善すべきである。

会社：り災休暇は災害で被災した社員本人の生活をフォローするために5日を限度に設けており、適用範囲の拡大は考えていない。

組合：7月豪雨災害において自家用車で出勤した場合の実費の一部補償を迅速に実施したことに感謝する。組合員からのお礼もあった。この取り扱いを今後も適用できるよう恒久化を求める。

会社：今回の措置はあくまで特例として設けたものであり、恒久化は考えていない。

組合：添乗旅費の増額についてはこれまでも交渉を重ね、会社も実態調査を踏まえ検討することのであったが、調査の結果と今後の考え方を示されたい。

会社：他の旅行会社等への調査の結果、添乗業務は本人に一定の裁量を任せており、労働時間の厳密な管理が困難なこともあり、みなし労働として整理しているとのことであった。一方で、添乗業務の実態調査の結果によると修学旅行など長時間の行程も存在することから、実態を踏まえて対応を検討したい。

組合：同業他社の状況に鑑み、みなし労働と考えているとのことだが、引き続き改善を求める。あわせて、四国霊場ツアーにおける「先達手当」の新設についても要求する。

組合：技能手当、職務手当、自動車運転手当及び夜間特殊業務手当など各種手当については改善しないとの回答であるが、改善を図られたい。

会社：会社の経営体力を考慮すると改定は困難である。

組合：工務職場の組合員から多くの声が上がっており、運転保安に係わる責任度合いの高い業務に対して手当を改善すべきである。工務職場では人材不足が深刻で、中途採用にも取り組んでいるが、他企業への転職者や離職者が多くなっている。自社で技術力を維持するためにも、早急に改善すべきである。

会社：貴側の要求主旨は理解するが、今の時点での改定は困難である。

組合：緊急呼出手当について、現行では労基法第33条に該当する程度の事由のみ支給されるが、踏切事故や突発的な要員手配は支給対象外となるため、支給条件を緩和されたい。
会社：労基法第33条に該当する程度としているのは、正に緊急性の高い内容を想定しているが、「該当する程度」と基準が曖昧であるため、整理は必要と考える。

組合：初任給について、改善しないとの回答であるが、今後も優秀な人材を採用していくためには改善が必要と考える。
会社：初任給は採用にも影響するため課題として認識している。基本給は長期人件費に影響があるため慎重に検討しなければならないが、現行の水準でよいのか検討が必要と考える。
組合：あわせて、55歳以上の基本給支給率についても改善を強く求める。

組合：女性が早期に職場復帰できる支援体制として、どのような取り組みをしているのか。
会社：相談窓口としてワーク・ライフ・バランス推進室を設置しており、社員本人や箇所長等から相談を受けている。
組合：我々は、看護休暇や育児短時間勤務の適用拡大などの制度改善や、休憩室・トイレなどの環境改善も要求している。少しでも目に見える改善を求めていく。

組合：契約社員の社宅・寮の利用条件については、契約社員車掌の意見を受けて、交渉の結果1年間は寮に入れる制度となったが、近年では土地に慣れていない四国外出身者も多く、退寮に伴う離職を防止するためにも、利用期間を延長されたい。
会社：貴側の要求主旨は理解するが、寮の空室には限りがあることから、現状では取り扱いを変更する考えはない。

あわせて、1回目の交渉で会社から回答があった「契約社員等の勤務等制度の一部改正」及び、提案があった「賃金の計算に伴う時間計算の取扱いの改正」等についても協議した。

【会社回答及び提案の内容は、JR四国労組ニュースNo2を参照】

＜主な交渉内容＞

組合：無期契約社員に対する保存休暇制度の新設は前向きな制度改善と認識するが、無期契約社員になってから取得した年休が失効する場合に累積するのでは初めて保存休暇の累積が行われるのは無期転換後、最低でも2年先となる。制度の有効活用のためにも、有期契約期間に取得し、無期転換後に失効した年休も保存休暇として累積されたい。あわせて、契約社員から社員登用となった組合員に対しても同様の取り扱いとされたい。
会社：有期契約期間に取得した年休の累積は考えていないが、貴側の要求趣旨を踏まえ検討したい。

組合：最初の採用から5年を超えて勤務している有期契約社員の中には、無期契約社員への転換が、採用された時期によって平成30年10月の者と平成31年10月の者がいる。多くの契約社員が平成31年10月に無期契約社員となる予定であるが、採用時期による不公平感をなくすためにも、平成31年10月に無期契約社員となる契約社員にも平成31年4月から制度を適用されたい。

会社：改正労働契約法の施行時期によって多少の不公平感が生じるのは仕方がないと考えているが、制度の適用時期について検討したい。

最後に組合は、「要員需給や収入の動向が厳しいことは理解するが、組合員の日々の取り組みや、豪雨災害に対する懸命な復旧作業やお客様対応など、四国の足を守るために奮闘する組合員に報い、組合員とその家族の幸せ実現に向け、前向きな検討を要請する」と強く訴えた。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く厳しい状況は責任組合として理解しつつも、各種手当をはじめとする労働条件の改善に向け、粘り強く団体交渉を継続することを確認した。

あわせて、36協定については、特別条項の見直し及び割増率の増額を今後の交渉で引き続き求めていくことを確認するとともに、会社側から示された、来年の労働基準法の改正等を見据えた労働時間管理の徹底による36協定違反の防止に向けた取り組みの趣旨を理解し、10月以降6ヵ月の期間で締結することとした。

以 上