

J R 四国労組ニュース

平成30年9月21日（No.4）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

総合労働協約改訂交渉 妥結！

～ 8 項目の改善を図る～

- ① 添乗旅費増額を含む添乗業務の改善
- ② 緊急呼出手当の適用範囲拡大
- ③ 人事異動の事前通知日数の一部見直し
- ④ サポーター社員の賃金引き上げ
- ⑤ 契約社員的大幅な勤務制度改善
契約社員の有給休暇（結婚・忌引等）等の新設、諸手当の改善、
エキスパート社員の有給休暇（結婚等）等の新設 等
- ⑥ 無期雇用転換時期の不公平を是正
- ⑦ 有期契約社員時に付与された年休の取り扱いを改善
- ⑧ 賃金計算に伴う時間計算の取り扱いを改善

本部は、8月28日及び9月12日に続き、9月20日、「総合労働協約改訂等」の団体交渉（3回目）を行った。組合はこれまで、会社を取り巻く状況が厳しい中であっても、「安全・安定輸送の確保」を第一に、豪雨災害に対する懸命な復旧作業やお客様対応などに奮闘する組合員の努力を訴えてきた。その結果、5項目について回答を引き出した。

あわせて、1回目の交渉で会社側から回答があった「契約社員（時給適用者）の賃金引き上げ」及び「契約社員等の勤務等制度の一部改正」並びに「賃金の計算に伴う時間計算の取扱いの改正」の3項目についても、これまで組合が主張してきた内容が反映されており、多くの項目で改善を図ることができた。

＜３回目交渉における会社側からの回答等＞

【添乗旅費について】

添乗旅費について、社員等が添乗のため顧客に随行して国内旅行を行う場合の日当を３，６００円とする。ただし、修学旅行に添乗する場合は４，６００円とする。

実施時期は、平成３０年１０月１日以降に出発する旅行からとする。

なお、添乗業務については「みなし労働時間制」を適用するが、出発日及び帰着日を含めて添乗業務を行う日は、原則として添乗業務に関連する業務以外の業務には従事させないものとする。なお、従事した場合はその時間数を時間外労働として取り扱い、超過勤務手当（Ｂ単価又はＨ単価）を支給する。

【緊急呼出手当について】

緊急呼出手当の支給条件について、現行は「災害・事故復旧等の緊急の場合（労基法第３３条に該当する程度の場合）」を支給条件としているが、緊急の場合においては呼出しの事由に関わらず、緊急呼出手当を支給する。

実施時期は、平成３０年１０月１日とする。

【人事異動の事前通知について】

人事異動の事前通知は、これまで通り、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日前までに行うことを基本とし、必要性があると認められる場合に限り１４日前に通知することとするが、今後は、動力車乗務員研修及び車掌研修の終了に伴う転勤発令の事前通知も１４日前に行うこととする。

【無期雇用契約への転換時期について】

平成３０年１０月１日に雇用契約を更新したことで、平成２５年４月１日以降に新たに締結又は更新した雇用契約期間が通算５年を超える者が、無期雇用契約を希望したときは、平成３１年４月１日から無期雇用契約に転換するものとする。

【有期契約社員時に付与された年休の取り扱いについて】

社員の保存休暇に累積される失効年休について、契約社員時に付与された年休を含めることとする。なお、平成３０年１０月１日以降失効する年休から実施する。また、無期契約社員の保存休暇についても同様に取り扱うが、平成３２年４月１日以降失効する年休から実施する。

※ 上記以外の「サポーター社員の基本賃金引き上げ」「契約社員等の勤務等制度の一部改正」「賃金の計算に伴う時間計算の取扱いの改正」については、ＪＲ四国労組ニュースＮｏ２の別紙－１、別紙－２及び別紙－３を参照。

＜主な交渉内容＞

組合：人事異動の事前通知については、組合が訴えてきた内容が一部ではあるが反映されたものと考えている。

会社：事前通知の基本的な取り扱いは変更しないが、貴側の要求主旨を踏まえ、動力車乗務員研修及び車掌研修の終了に伴う転勤発令の事前通知も１４日前に行うこととした。

組合：添乗旅費の増額についても、実態調査を要請するなど、これまで強く訴えてきたが、その主旨が反映されたものと認識している。増額の根拠を明らかにされたい。

会社：添乗業務の実態調査の結果、一行程の時間数が長かったことと、同業他社の実態を踏まえて増額することとした。特に、修学旅行については行程が長時間となるため増額することとした。

組合：添乗業務は「みなし労働時間制」を適用しているが、例えば、２泊３日の添乗業務に従事する場合、１日目及び３日目の添乗業務以外は従事させないと理解してよいのか。

会社：添乗業務は「みなし労働時間制」として取り扱うので、添乗業務（当該業務の準備及び後片づけを含む）以外には従事させない。管理者の指示により別の添乗業務の準備等に従事する場合は、時間外労働として取り扱う。

組合：緊急呼出手当の適用範囲の見直しにおいて、例えば、急病などで担当者が急きょ欠勤する場合に緊急で呼び出された場合は適用されるのか。また、台風等で待機が予想される場合にあらかじめ呼び出された場合は対象となるのか。

会社：緊急で、今すぐ出勤させる必要がある場合に適用する。待機など、あらかじめ時間を指定して呼び出す場合は、これまで通りの勤務手配となるため、適用とはならない。

組合：箇所により緊急呼出の取り扱いが異なることがないように、しっかり周知されたい。

会社：適用の有無については、事務連絡を発し箇所に周知を行う。

組合：り災休暇や障害休暇については、今回は改善が図られなかったが、組合員の要望が大きいことから、引き続き前向きな検討を要請する。

会社：り災休暇や障害休暇は、社員本人の生活が脅かされた場合に使用できる休暇と考えており、貴側の要求のように家族にまで拡大する考えはない。

組合：契約社員の無期雇用転換時期が半年前倒しとなるのは、採用時期による不公平をなくす改善点と捉えるが、該当する有期契約社員にどのように周知するのか。

会社：当該契約社員には、無期雇用転換制度の説明時にあわせて、転換時期の前倒しを周知することを想定しているが、具体的な時期は検討中である。

最後に組合は、「今回の交渉では多く項目で改善が図られたが、改善されなかった各種手当及び賃金についても、今後も組合員の声を踏まえ引き続きしっかり要求していきたい。特に年間休日増については、要員需給や経費増のため実施が困難としているが、国民の祝日増にあわせ対応するべきである。働き方改革は休養を取る意味でも『休み方改革』であり、そのことをしっかり認識し検討すべきである。

また、労働力不足を踏まえると、初任給改善や５５歳以上の基本給支給率の見直し、さらには各種手当についても改善を図るべきである。経営状況が厳しいことは理解するが、ＪＲ四国労組も責任組合として『安全・安定輸送の確保』や諸施策への理解、政策課題解決に向け取り組んでいる。モチベーションを維持し輸送業務を遂行するためにも、『人への投資』をしっかり行うべきである」と強く訴えた。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、今回の内容については一定の改善が図られたと判断し、９月２０日１７時に妥結した。

以 上