

J R 四国労組ニュース

平成30年11月21日(No11)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

年末手当交渉 妥結

基準内賃金の1.83ヵ月分

支払日 12月7日(金)以降

本部は、本日10時30分より、「平成30年度年末手当の要求(申7号)」「準組合員(エキスパート社員)の年末一時金の要求(申第8号)」及び「準組合員(契約社員)の年末一時金の要求(申第9号)」について3回目の団体交渉を行った。

これまでの交渉では、7月の豪雨災害に伴い過去最低の鉄道運輸収入となるなど非常に厳しい経営状況にある中、「安全・安定輸送の確保」を第一義に災害の復旧対応や増収施策等に日々奮闘してきた組合員の努力を訴え、年末手当に反映させるよう強く求めてきたが、本日の団体交渉において、会社側から回答があった。

【会社側からの回答(主旨)】

平成30年度中間決算については、豪雨災害等の影響を受けて鉄道運輸収入が会社発足以来最低となるとともに、営業利益は前年を大きく下回る58億円の赤字となり、極めて厳しい結果となりました。なお、7月の豪雨災害については、復旧費用として20億円の特別損失を計上したことを始めとしてグループ全体に対する影響は大きく、会社発足以来最大級の災害となりました。

また、通期の営業利益及び経常利益については、前年並びに計画を下回る見込みです。加えて、当社における収入の柱である鉄道運輸収入は、全ての路線が復旧した後も災害以前の水準には回復していません。従って、今後の当社を取り巻く経営環境はより不透明になるとともに、引き続き厳しい状況が続くことが想定されますが、経営自立計画の目標である平成32年度の経常利益3億円の達成に向けて引き続き取り組んでいかなければなりません。

こうした状況下ではありますが、日頃の社員一人ひとりの安全・安定輸送の確保及び労使一体となった諸課題への取り組みに加え、厳しい暑さの中での災害復旧や「リカバリー10」を始めとする収支改善に向けた社員一丸となった取り組みなどを最大限考慮するとともに、今後の社員のより一層の努力と貴組合の協力を強く期待し上記の回答としました。

交渉終了後、持ち帰り業務対策委員会を開催し、

- ・交渉において、将来に向け人材を確保し定着させるために「人への投資」が極めて重要であることや復旧対応における組合員の奮闘を強く訴えてきたが、中間期の鉄道運輸収入が過去最低の110億円となったことは結果として重く受け止めなければならない。
- ・今回の回答は、中間期の鉄道運輸収入がこれまでで過去最低の113億円であった平成26年度と同水準となり、年間でみると昨年度に比べ0.01ヵ月分下回る支給月数となった。

等を議論・検討した結果、会社の回答はJR四国労組の取り組みを最大限に考慮したものであるとともに下期に向けて組合員のモチベーションを低下させないための月数であると判断し、本日12時に妥結した。あわせて、責任組合として下期に向け「安全・安定輸送」及び「収入の確保」に取り組むことも確認した。

【 エキスパート社員の年末一時金について 】

- 1 基礎額
基本賃金及び高年齢調整手当の合計額の2.23ヵ月分とする。
- 2 支給日は、12月7日以降準備でき次第とする。

<参考>

支払額 = 基準額 × (1 - 期間率 ± 成績率)

基準額 = 基礎額 × 係数 (0.4)

基礎額 = 基本賃金及び高年齢調整手当の合計額の2.23ヵ月分

【 契約社員の年末一時金について 】

- 1 パートナー社員 (月給・日給適用者)

(1) 基準

調査期間内の 勤務日数	四国地区	大阪地区	看護師	列車乗務員	アテンダント
65日以上120日未満	63,000円	81,000円	86,000円	72,000円	72,000円
120日以上	126,000円	162,000円	172,000円	144,000円	144,000円

(注) 勤務日数とは、調査期間内の所定勤務日における勤務日並びに調整休日、代休、年休及び有給休暇の日の合計日数とする。

(2) 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、基準額に10,000円の加算を行う。

(3) 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、基準額に5,000円又は10,000円の減算を行う。

- 2 支給日は、12月7日以降準備でき次第とする。

また、交渉終了後、会社より「労働協約体系の改訂等」について説明があった(別紙参照)。組合は「労働条件のさらなる改善についても引き続き議論していきたい」と訴えるとともに、今回説明のあった労働協約改訂の具体的な整理内容について窓口を通じて協議することとした。

以上

労働協約体系の改訂等について

平成 30 年 11 月

J R 四 国

現行は、「契約社員の労働条件に関する協約」に基づきパートナー社員又はサポーター社員（以下「契約社員」という。）たる組合員（以下「準組合員」という。）の労働条件を規定しているが、平成 31 年 4 月 1 日をもって雇用形態別（パートナー社員又はサポーター社員）に規定する。

1 協約の体系

(1) 現行：契約社員の労働条件に関する協約

(2) 改訂後：パートナー社員の労働条件に関する協約

サポーター社員の労働条件に関する協約

有期契約社員又は無期契約社員の取扱いは各協約において規定する。

協約締結までの間の労働条件は「パートナー社員の労働条件に関する協定」等に規定する。

2 改訂の目的

- ・雇用形態別に適用する労働条件を明確にする。
- ・社員又はエキスパート社員との労働条件の比較を行いやすくする。
- ・その他、労働条件について、実態に即した内容を追記する。

3 改訂の項目

- ・条文を、社員の「労働条件に関する協約」と同様の順又は文言に改正する。
- ・無期契約社員、病気休職又は有給休暇等を運用するに当たって、経過措置を始めとした必要な項目を規定する。
- ・その他「安全及び衛生」に関する項目等で、実態に即して社員と同様であるものを規定する。

4 改訂のスケジュール

- ・平成 31 年 4 月：「パートナー社員の労働条件に関する協定」等の締結
- ・平成 31 年 10 月：「パートナー社員の労働条件に関する協約」等の締結及び「契約社員の労働条件に関する協約」の廃棄

5 その他

- (1) 平成 31 年 4 月に無期雇用への転換を希望する者への転換手続きの周知等
平成 30 年 12 月から翌年 2 月までに対象者に周知を行い、希望者を確認する。
- (2) 「エキスパート社員の労働条件に関する協約」の一部改正
社員との労働条件の比較を行いやすくするなどをも目的として、条文を一部改正する。

以上