

J R 四国労組ニュース

平成30年2月23日（No15／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

春闘・夏季手当交渉開始！

本部は、本日、2月13日に申し入れた申第14号「平成30年4月1日以降の賃金引き上げ」及び申第15号「労働時間の短縮及び制度改善」、並びに申第16号「平成30年度夏季手当の要求」、申第17号「平成30年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金の要求」及び申第18号「平成30年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求」について団体交渉を開催し、組合の要求実現に向け主旨説明を行った。

【申第14号 「平成30年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

- 1 平成30年4月1日以降の基準内賃金を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして3,000円引き上げられたい。
- 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 3 回答指定日については、別途申し入れる。

【申第15号 「労働時間の短縮及び制度改善」について】

- 1 労働時間を短縮されたい。
- 2 当面、年間休日を120日とされたい。
- 3 36条協定における時間外労働時間を抑制させるとともに、月45時間を超えた場合の割増率を100分の200とされたい。
- 4 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を増額されたい。
 - (1) B単価 100分の150
 - (2) C単価 100分の50
 - (3) F単価 100分の200
- 5 初任給を改善されたい。
- 6 55歳以降の基本給支給率を改善されたい。あわせてその適用は55歳に達する年度の翌年度からとされたい。
- 7 第二基本給の見直しを図られたい。
- 8 単身赴任手当及び扶養手当を改善されたい。
- 9 着用を義務付けられた所定の制服への更衣時間等は、労働時間に含まれたい。
- 10 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。
- 11 次の各項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) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
 - (3) 勤続20年に達した組合員がリフレッシュのための休暇を取得する場合
 - (4) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合
 - (5) 看護休暇及び介護休暇
 - (6) 不妊治療を受ける場合の要する日

J R 四国労組ニュース

平成30年2月23日（No15／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

- 12 半休の適用職種を拡大されたい。
- 13 賃金控除に関する協定に定める準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。
- 14 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。
- 15 看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件である子の年齢条件を引き上げられたい。
- 16 準組合員（エキスパート社員）の多様な勤務制度を新設されたい。
- 17 準組合員（契約社員）の生理・結婚の有給休暇を新設されたい。
- 18 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関する考え方を明らかにされたい。

【申第16号 「平成30年度夏季手当の要求」について】

- 1 要求額 基準内賃金の2.3ヵ月分
- 2 加算額 夏季手当における基準日において、55歳以上の組合員に対して30,000円加算されたい。
- 3 支払日 平成30年7月6日（金）

【申第17号 「平成30年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金の要求」】

- 1 要求額 基本賃金及び高年齢調整手当の合計額に2.7を乗じた額とされたい。
- 2 加算金 準組合員（エキスパート社員）に対して10,000円加算されたい。
- 3 支払日 平成30年7月6日（金）

【申第18号 「平成30年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求」について】

- 1 準組合員（パートナー社員、月給・日給適用者）の要求額

(1) 基準額

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント
65日以上120日未満	79,000円	99,000円	88,000円	88,000円
120日以上	158,000円	198,000円	176,000円	176,000円

(2) 加算額

基準額該当者で契約更新が3回以上ある者には10,000円加算されたい。

- 2 支払日 平成30年7月6日（金）

◎ 組合からの主旨説明（要旨）

- ・日本経済は緩やかな回復基調にあると言われており、昨年の春闘においては多くの企業でベースアップが図られたが、JR四国においては16年ベースアップが実施されていない。組合員のベースアップに対する期待感は大きく、モチベーションを維持・向上させるためにもベースアップを実施すべきである。

J R 四国労組ニュース

平成30年2月23日（No15／3）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

- ・ベアの実施理由は主に、①消費者物価の上昇、②企業業績の向上、③世間相場の動向、④採用や定着を視野に入れた戦略的な給与水準の引き上げ等と言われているが、特に④においては優秀な人材を採用し定着させることにより労働力不足を改善するため重要と考える。
- ・組合員は日々「安全・安定輸送の確立」を第一義に、四国における基幹的公共輸送機関としての責任を果たすべくそれぞれの持ち場で奮闘している。その努力に報いるためにも賃金の引き上げは重要と考えている。
- ・我々は、あらゆる労働条件について検証し改善することで、組合員の勤労意欲高揚や労働環境改善を図ることが重要と考えている。よって、労働時間の短縮及び制度改善等についても誠意ある回答を要請する。
- ・会社を取り巻く環境は、対抗輸送機関との競争激化により依然として厳しい状況にあるが、平成29年度中間決算の営業収益は3期連続の増収となり、鉄道運輸収入は好調に推移している。この成果は、安全・安定輸送の取り組みはもとより、事業計画の共有による経費節減や業務効率化等の会社施策に対して、責任組合として理解し協力している組合員の努力によるものである。あわせて、要員需給が厳しい中においても、業務を遂行するため時間外労働や休日出勤にも積極的に協力している。また、年齢断層が大きい中で、若年層も責任度合いの高い業務に従事し、高年層も給与減額があるものの高いモチベーションを維持しながら業務に従事している。
- ・組合員の生活は、毎年のように値上がりする社会保障費や消費者物価等により可処分所得が低下しており、夏季手当に強く期待している。日夜奮闘している組合員の努力に報いるとともに、今後、一層の勤労意欲向上を図るためにも、夏季手当及び夏季一時金について誠意ある回答を要請する。

等、我々のこれまでの取り組みを最大限評価し、賃金引き上げ、労働時間短縮、制度改善及び夏季手当に反映するよう強く要請した。

● 主旨説明に対する、会社側の考え方

- ・会社の体力、社会的すう勢、貴側の要求主旨等を勘案し、鋭意検討したい。

J R 四国労組ニュース

平成30年2月23日（No15／4）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

また、申第15号のうち「36協定」に関して、会社側から平成29年12月及び平成30年1月の時間外労働の状況並びに36協定違反防止のための取り組み等について回答があった。

【会社回答】

平成29年度の時間外労働実績をもとに検討を行ったが、平成30年1月末現在で15名が年間360時間を超える時間外労働をしており、過去3年間をみても平成28年度、平成27年度は39名、平成26年度は35名であったことを考慮すれば、現行程度の時間外労働は業務遂行上必要不可欠と考えている。

なお、前回交渉以降の12、1月の時間外労働の状況については以下のとおりである。

- ・乗務員勤務における非番日に8時間を超える時間外労働については、全て16時間以内であり、動力車乗務員は月平均0人、列車乗務員は月平均4人となっており、列車乗務員は前回調査で大幅に対象人数が減少した状況を維持している。
- ・乗務員勤務における2暦日にわたる臨時勤務については、動力車乗務員の最大は1回、列車乗務員の最大は3回であり、列車乗務員の対象人数が減少している。
- ・乗務員勤務における連続勤務については、動力車乗務員の最大は7日、列車乗務員の最大は9日であり、動力車乗務員及び列車乗務員ともに対象人数が減少している。
- ・乗務員勤務における連続乗務については、動力車乗務員の最大は6日、列車乗務員の最大は9日であり、動力車乗務員及び列車乗務員ともに対象人数が減少している。
- ・非常災害以外での早期の対応が必要なために8時間を超える時間外労働を行った事象は、今回は調査開始以来、初めて発生していない。

36協定違反防止のための取り組みとしては、乗務員当直システムの改修（平成30年3月）、超過勤務等整理簿の様式見直し、36協定違反防止のリーフレットの配布、事務連絡の発出等による現業機関に対する指導の徹底等の各種対策を着実に実行するとともに、引き続き定期的な実態調査を実施することで36協定を順守する会社風土の確立に努めていく。

また、乗務員行路の見直しについては、平成30年3月のダイヤ改正において、2暦日にまたがる行路の初日の労働時間の見直しや列車乗務員の行路における日勤行路の新設について一定の改善を図ったが、今後とも継続的に行路の改善を図っていくためには、列車ダイヤ自体の見直しが不可欠である。

会社としては、引き続き時間外労働の削減及び36協定違反の防止に努めていくとともに、36協定の内容の見直しについても検討していきたいと考えているが、平成30年4月以降の協定締結は現在と同内容とし、有効期間は現在の3ヶ月を6ヶ月に延長したいと考えている。

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。

J R 四国労組ニュース

平成30年2月23日（No15／5終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

<主な交渉内容>

組合：平成30年3月のダイヤ改正において、行路に一定の改善を図ったとのことだが、具体的な改善点を説明されたい。

会社：2暦日にまたがる行路について、初日の労働時間が極力8時間を超えないよう見直しを行っている。しかしながら、列車本数等により行路の変更が厳しいため、全体の拘束時間が長くなる場合もある。

組合：抜本的な改善のために列車ダイヤ自体の見直しが必要となることは理解するが、ダイヤの作成にあたっては、臨時列車や時期・曜日等について考慮すべきである。

組合：勤務の扱いに整理・改善が図られているが、区所によっては指導担当に乗務が制限されている場合がある。区所による差が生じないように、柔軟に対応すべきである。

会社：区所による取り扱いの状況については、社内で確認する。

組合：乗務員職場における時間外労働の調査結果については時期による波動もあるが、以前より改善されている。今後は当直システム改修等の対策も実施されることから、36協定違反は発生しないと考えている。

会社：今後、36協定違反が発生しないように努めたい。しかしながら、4月以降、乗務員職場では要員需給が厳しい時期を迎えることから、長時間労働の状況を踏まえて引き続き議論したい。なお、今回までの経緯を踏まえて、協定は6ヵ月での締結をお願いしたい。

組合：要員需給の厳しさは理解するが、労働力不足や働き方改革に伴う労働法制改正等への対応は必要となってくる。すべての職場の要員不足等を解消するため、長期的・計画的な改善を議論していきたい。なお、協定の締結については持ち帰り検討したい。

あわせて、会社側より「賃金制度の一部改正」について提案があり、協議した。

【会社提案 別紙 のとおり】

<主な交渉内容>

組合：サポーター社員の皆勤手当の支払条件を改正する理由を具体的に説明されたい。

会社：皆勤手当は、月の労働日数が一定以上ある者が休まずに勤務することを奨励するための手当であるが、現行の制度では会社が認める無給休暇を取得し実際は1～2日しか勤務しない場合においても手当が支払われることとなり、皆勤手当の主旨にそぐわないためである。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、36協定については会社側の取り組みを認めつつも、その他の要求項目及び会社提案とともに、引き続き交渉の強化を図ることとした。

以 上

賃金制度の一部改正について

平成30年2月
J R 四 国

社員及び契約社員の賃金制度について以下のとおり改正する。

1 機械関係業務従事者への技能手当の支払対象の追加

機械建築区に勤務する機械関係の業務に従事する社員で別に定める資格等を有する者を支払対象とする技能手当について、多度津工場に勤務する社員を支払対象に追加する。

2 サポーター社員の皆勤手当の支払条件の改正

サポーター社員（時給適用者）の皆勤手当の支払条件における「月の所定勤務日数が10日以上」とあるのを、「月の所定勤務日における勤務日数（年次有給休暇を含む。）が10日以上」に改正する。

3 サポーター社員の職務加給の改正

サポーター社員（時給適用者）の職務加給について、支払対象者を「特殊な職務（出札業務又は旅行業カウンター業務等）に従事する者」とし、支払対象時間を「特殊な職務に従事する時間（見習い勤務を含む。）」に改正する。

4 サポーター社員の年次有給休暇の賃金支払の改正

サポーター社員（時給適用者）の年次有給休暇の日の賃金支払については、「所定の契約基本賃金」とあるのを、「当月を含む直近3箇月間の所定勤務時間数をその期間の所定勤務日数で除した時間数に契約基本賃金を乗じて得た額（当該額が平均賃金を下回る場合は、平均賃金）」に改正する。

5 実施時期

平成30年4月1日から実施する。

以 上