

J R 四国労組ニュース

平成30年3月7日（No16／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

春闘交渉 粘り強く継続！

- ・ 会社側は有額回答困難を示唆！
- ・ 定期昇給は実施の方向で確認！

本部は、2月23日の団体交渉に引き続き、本日、2回目の団体交渉を行った。今回は、春闘を中心に組合側から要求獲得に向けた取り組みを訴える中、現段階での会社側の考え方が示され、これらについて議論を行った。

● 現段階での会社側の考え方

新賃金については、長期人件費に多大の影響を与えるため、長期的な会社業績の見通しを強く意識して決定していかなければならない。

平成29年度は、鉄道運輸収入は台風による輸送障害等による減収要素はあったものの、四国DCの開催や観光列車「四国まんなか千年ものがたり」の運行開始、インバウンドの利用増等により、前年度実績や事業計画を上回る水準で推移している。一方で、通期の業績予想として、営業損益は支援策の活用に伴う修繕費が高い水準で維持したことなどから、5期連続で100億円を超える赤字が見込まれ、経営安定基金運用益等の営業外利益は計画を上回ったものの、経常損益は2期連続の赤字となる見込みである。さらには、台風災害による特別損失もあり、厳しい事業運営が続いている。

平成30年度以降における当社を取り巻く経営環境は、対抗輸送機関との競争の継続や少子高齢化の進展等引き続き厳しいと予想される。特に、今後加速していくことが予想される四国の人口減少による影響を勘案すると、「自立経営の確立」のためには、「安全の確保」を第一義としつつ、より一層の収入増加及び経費削減に向けた取り組みが不可欠である。鉄道事業では、4月から開催される「しあわせぐるり、四国くるり。」観光キャンペーン等において地元との連携を推進するとともに、インバウンドの拡大への取り組み等、さらなる交流人口の拡大に取り組んでいく。事業開発部門では、鉄道事業と並ぶ基幹事業への成長を目指して、事業領域の拡大と既存事業のブラッシュアップに取り組んでいく。さらには、四国の公共交通ネットワークにおいて当社が担うべき役割と使命の明確化を検討するとともに、四国の鉄道高速化への機運醸成等の経営課題もしっかりと進めていかなければならない。そのためには、貴労組の協力をいただきながら、社員等の雇用の確保を第一義に諸課題の解決に積極的に取り組んでいく必要がある。

今年の春季賃金交渉においては、昨年に引き続き政府からの賃上げ要請があり、当初は賃上げに積極的な情勢もあったが、年明け以降は、株式市場の大幅な下落や為替の円高傾向等が続く情勢である。

したがって、平成30年度の当社の新賃金については、先述の状況等を考慮すれば、有額回答は難しい状況であるが、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えている。

なお、最終的な回答は、会社の体力、社会的趨勢、貴側の要求趣旨等を踏まえながら、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力していく。

J R 四国労組ニュース

平成30年3月7日（No16／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

【申第14号 平成30年4月1日以降の賃金引き上げ】

ベースアップをできる状況ではないと考えている。
定期昇給については、厳しい状況にあるが、実施の方向で検討する。

【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。

労働時間短縮については、賃金引き上げと同様、会社の業績に応じて行うべきと考えている。
現在は時短を行う状況にはないと考えているが、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしていきたいと考えている。

2 当面、年間休日を120日とされたい。

現時点では改定する考えはない。

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。

現時点では改定する考えはない。

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。

現時点では改定する考えはない。今後のシステム改修に合わせて見直しを検討していきたい。

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。

現時点では改定する考えはない。

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。

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ききたいと考えている。

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。

現時点では改定する考えはない。契約社員の休暇制度については、今後検討していくこととしたい。

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。

別途、団体交渉により協議したい。

※36協定については、前回交渉にて回答済み（JR四国労組ニュースNo15を参照）。

※その他の要求項目については、改定、変更、追加、新設等を行わない旨の考え方が示された。

J R 四国労組ニュース

平成30年3月7日（No16／3）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

<主な交渉内容>

「賃金引き上げ」について

組合：要員需給が厳しい中、「安全・安定輸送」を確保し、増収活動や各種効率化施策にも協力している。現場で業務遂行に努力する組合員に対し賃金の改善で応えるべきである。

会社：鉄道運輸収入が堅調なのは貴側の協力によるものであると会社も理解しているが、通期業績予想は100億円を超える営業損失が見込まれており、経営状況は厳しい。

組合：会社の経営状況は理解しており、組合員にも説明し理解を求めている。しかし、将来に夢が持てるように、ベア実施の経営判断を要請する。

組合：若手社員が離職し定着しない要因の一つに賃金面の不満もあることから、賃金の改善は重要である。鉄道運輸収入が事業計画の235億円を上回ることが見込まれる今こそ賃金を改善すべきである。

会社：若手社員の離職には個人的な理由もあると思われる。また、ベアの実施は厳しいが、定期昇給についてはこれまで何とか実施している。

組合：働くことに魅力があり、夢を持てる会社にすべきである。組合員から賃金改善に期待する声が多く出ていることから前向きに検討されたい。

「労働時間の短縮及び制度改善」について

組合：JR四国の1日の労働時間と休日はJR7社の中で最も長く最も少ない。国民の休日である「山の日」は休日増として反映されていないことから早急に検討すべきである。

会社：労働時間短縮や年間休日の増については、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしているが、要員増に伴って総額人件費が増えることから改定できる状況ではない。

組合：業務量が増加する中、時間外労働に協力していること等を考慮し、超過勤務手当等を増額すべきである。

会社：超過勤務手当については、貴側の主旨は理解し検討しているが難しい。

組合：初任給は、初任給調整手当を含めて支給されているが、入社後数年で手当は支給されなくなることから改善すべきである。あわせて、契約社員から社員への登用や中途採用者の賃金も改善すべきである。また、現在の人事賃金制度は定期昇給に逡巡がかかることから、賃金の改善もあわせ、試験前後のフォローを行うべきである。

会社：貴側の主旨を踏まえ、等級試験等に合格しなかった社員に対して今まで以上に管理者からフィードバックを行うよう指導をしていく。

組合：55歳以上の組合員への支給率の適用は55歳に達する年度の翌年度とすべきである。

会社：現行の経営体力等を考えると、困難な状況である。

組合：単身赴任者は二重生活による負担が大きいことから、単身赴任手当の増額や、購入券の交付枚数増等を図られたい。また、扶養手当については、子育て支援の観点から子どもに手厚く配分していくべきと考える。

会社：共働きを基本とした体系を検討する時代であると考えている。

J R 四国労組ニュース

平成30年3月7日（No.16／4終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

組合：更衣時間を労働時間とされたい。また、業務量が多く休憩時間を取りにくい現場がある。休憩時間は重要であることから、労働時間管理を厳正にすべきである。

会社：休憩時間については、職場マネジメントを実施し管理者に指導する。更衣時間については、会社が指定した場所での更衣を義務づけていないことから、労働時間に当たるとは考えていない。

組合：新規採用者の年休付与日数を増やすべきである。

会社：新規採用者の年休付与日数の増については、年休の時季指定が国会等で議論されていることから、今後の情勢によっては検討を要することも考えられる。

組合：準組合員の利便性を図るため、賃金控除に関する協定を組合員と同一にすべきである。

会社：システム改修を実施する際に考慮し検討したい。

組合：育児・介護休職や看護休暇の取得、育児短時間勤務制度の拡充については、多くの組合員から要望があるが、組合員にとって取得しやすい制度とすべきである。あわせて、看護休暇・介護休暇等の有給休暇も新設されたい。

会社：子育て・介護を支援するため、取得しやすい制度となるよう検討していきたい。

組合：契約社員の無期労働契約については、昇給や退職金等を要求していきたい。

会社：4月以降、別途団体交渉により協議したい。

最後に組合は、「我々は安全・安定・安心輸送に取り組んできた。組合員のモチベーションを向上させて、将来にわたり明るく働きやすい職場をつくるためにも、会社は賃金の引き上げをはじめとする要求項目を前向きに検討すべきである」と再度要請した。

また、前回会社から回答のあった「36協定」については、36協定違反防止の取り組みや今後も適切な労働時間管理を行うことが示されたことから、4月以降6ヶ月の期間で締結することとした。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、「賃金引き上げ」及び「労働時間の短縮及び制度改善」について、引き続き粘り強く交渉の強化を図ることとした。

以 上