

J R 四国労組ニュース

平成30年3月23日(No18)

発行責任者 / 中濱 斉

編集責任者 / 森安 祐貴

春闘・夏季手当妥結！

本部は、2018春闘及び夏季手当について本日4回目の団体交渉を実施した。

2018春闘交渉では、定期昇給の確保を絶対条件としてベースアップの獲得を目指すとともに、労働時間短縮や制度改善等についても「総合生活改善闘争」として組合員の期待に応えるべく精力的に交渉を重ねてきた。併せて、夏季手当についても、日々の「安全・安定輸送」、増収活動及び政策課題解決に向けた取り組みや、組合員の大きな期待を強く訴えてきた。その結果、会社から以下の回答及び提案があった。

定期昇給確保

夏季手当：基準内賃金の1.94ヵ月分

- ・ 去年の夏季手当を0.05ヵ月分上回る
- ・ 支給日：7月6日(金)以降

超過勤務手当(B単価)の増額

- ・ 126 / 100 → 127 / 100

育児・介護に関する制度の新設・改善

- ・ 配偶者産後休暇(無給休暇)の新設
- ・ 期末手当の欠勤期間から
育児短時間勤務に伴う労働時間短縮分を削除
- ・ 育児短時間勤務適用者の半休取得を実現
- ・ 育児・介護休職期間中の昇級・昇格制度の改善

年齢別による保障基本給の改善

- ・ 入社時の初任給から適用

エキスパート社員の単身赴任者に

購入券を増交付

- ・ 年間の交付枚数を社員と同数に(30枚→54枚)

【賃金引き上げ及び夏季手当についての回答】(申第14号、第16号)

回 答 書

平成30年3月23日
J R 四 国

平成30年度の新賃金については、人件費への影響度合いを考慮しつつ、長期的な会社業績の見通しを強く意識しながら検討した結果、下記のとおり回答いたします。また、夏季手当についても、下記のとおり回答いたします。

記

1 新賃金

平成30年4月1日現在、満55歳未満の社員について、定期昇給を実施し、所定昇給号俸は次表のとおりとする。

	同一等級在級年数		
	0～4年	5～8年	9年～
昇給実施日現在の年齢が49歳以下	4号俸	3号俸	2号俸
昇給実施日現在の年齢が50歳以上54歳以下	3号俸	2号俸	

2 夏季手当

平成30年度の夏季手当については、次のとおりとする。

- (1) 基準額は、基準内賃金の1.94ヵ月分とする。
- (2) 支給日は、7月6日以降準備でき次第とする。

当社においては、平成29年度の鉄道運輸収入が堅調に推移しているとはいえ、平成20年度以前と比較すると依然として低い水準です。また、事業の根幹となる鉄道事業を含む営業損益は5期連続で100億円を超える赤字となることを見込んでおり、厳しい状況が続いています。

平成30年度以降についても、中期経営計画の2年目として、鉄道事業部門はもちろん、事業開発部門においても、引き続き各種施策を実施することで、「財務基盤の安定化」と「収益基盤の強化」に努め、今後加速していくことが予想される四国の人口減少の中においても、平成32年度を目標とした経営自立計画の達成を目指していかなければなりません。

こうした状況下において、社員等の雇用の確保を第一義に、諸課題の解決に取り組んでいく必要があると認識しています。「四国」の一員として、将来にわたり四国における基幹的公共輸送機関としての役割を果たしていくため、安全の確保を最優先に、全社員一丸となって経営課題の解決に全力を傾注していくことを強く期待します。

また、平成33年度以降を見据えて、四国の鉄道高速化への気運醸成や四国における公共交通ネットワークのあり方などの諸課題に対して労使一体となった取組みが引き続き必要不可欠なものとなっています。

台風災害時を含めた安全安定輸送や四国DC成功への社員一丸となった取組み、増収活動への積極的な参加及び四国の鉄道高速化への気運醸成などの諸課題に対する貴組合のこの間の取組みを最大限考慮するとともに、今後の貴組合の一層の協力に強く期待し、上記のとおり、会社として精一杯の回答としました。

以 上

【労働時間の短縮及び制度改善についての回答】(申第15号)

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。

社員、エキスパート社員及び契約社員の割増賃金におけるB単価を1時間当たりの賃金額に127/100を乗じたものとします。

なお、これに伴い、特殊勤務手当の割増における支給割合についても同様に改定します。
実施時期は、平成30年4月1日以降新たに開始となる勤務から適用します。

5 初任給を改善されたい。

初任給において、年齢別による保障基本給を適用するものとします。
実施時期は、平成30年4月1日とします。

12 半休制度の適用職種を拡大されたい。

育児短時間勤務の適用者について、半休制度の適用対象とします。
実施時期は、平成30年4月1日とします。

14 育児・介護休職取得時における昇給・昇格の取り扱いを改善されたい。

配偶者の出産日及び産後8週間以内に取得できる無給休暇を「別紙-1」の通り新設します。
育児休職、介護休職者の昇職及び昇格の取り扱いについて、「別紙-2」の通り改正します。
期末手当の期間率において、育児短時間勤務による短縮時間を1日平均労働時間で除した日数を欠勤期間とする取扱いを廃止します。なお、エキスパート社員及び契約社員の期末一時金の取扱いも同様とします。実施時期は、平成30年度夏季手当及び夏季一時金から適用します。

【その他、会社からの説明内容】

- 1 エキスパート社員の単身赴任者に対する購入券について、社員と同様の増交付を行うものとします。実施時期は平成30年4月1日とします。

【エキスパート社員の夏季一時金についての回答】(申第17号)

1 基礎額

基本賃金及び高年齢調整手当の合計額の2.34ヵ月分とする。

2 支給日は、7月6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2.34ヵ月分

【契約社員の夏季一時金についての回答】(申第18号)

1 パートナー社員(月給・日給適用者)

(1) 基準額

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	66,000円	85,000円	90,000円	76,000円	76,000円
120日以上	132,000円	170,000円	180,000円	152,000円	152,000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、7月6日以降準備でき次第とする。

<主なやりとり>

組合：配偶者産後休暇を取得する場合、事実を証明する書類等は必要なのか。

会社：出産予定日を確認できる書類を提出することになる。

組合：年齢別による保障基本給の改善を実施した場合、具体的に該当者はいるのか。

会社：既卒者など、入社時に年齢の比較的高い人が対象となる。例えば、運転士前提の契約社員車掌は、これまでは運転士に登用された翌年度からの適用であったが登用時からの適用となる。

組合：育児・介護休職者に関する制度改正の実施時期はいつからなのか。

会社：平成30年度の試験に合格した者を対象とすることを考えている。

これを受けて組合は

日本経済は緩やかな景気回復が続いており、今春闘では多くの企業がベースアップを実施したことから、組合員のベースアップへの期待は非常に大きかった。2期連続の赤字となることは認識しているが、国も各企業に3%のベアを要請する中、組合員の頑張りや四国ＤＣの取り組みなどで結果を残し、組合員が得た達成感に応えられなかったことは残念である。たとえ少額のベースアップでも初任給や55歳以上の賃金改善等の要望に応えることができたのでは考える。今後も引き続き、賃金改善等を議論していきたい。

夏季手当については、鉄道運輸収入が対前年を上回る水準で推移していることから、組合員の期待も大きい中、対前年月数を0.05ヵ月分上回る回答は、会社として精一杯配慮した数字であると認識する。

超過勤務手当の増額は、時間外労働に協力する組合員に配慮した改善と評価する。また、ワーク・ライフ・バランスや子育て支援についても制度が前進したと受け止める。その他にも、労働時間短縮や休日増など課題があることから、少しでも働きやすい制度の実現に向け、引き続き検討願いたい。

交渉終了後、本部は業務対策委員会を開催し、

- ・ＪＲ四国を取り巻く経営環境は、対抗輸送機関との競争の激化、人口減少の進展など、引き続き厳しい状況ではあるが、ベースアップを獲得できず残念であった。
- ・平成29年度通期の営業損益は100億円を超える赤字が見込まれるが、「安全・安定輸送の確保」及び「収入の確保」に向けた組合員の努力、並びに経費削減施策への協力、更には、これまでの政策課題解決を含む様々な取り組み等が最大限考慮された結果、前年の夏季手当(1.89箇月)を0.05箇月上回る回答があったこと。
- ・制度改善については、「超過勤務手当(Ｂ単価)の増額」「育児・介護に関する制度の新設・改善」など従来から強く求めてきた内容に一定の改善が図られたこと。
- ・1回目の交渉で提案のあった「賃金制度の一部改正について」(ＪＲ四国労組ニュースNo.15参照)は、組合の要望に沿った内容であること。
- ・制度改善が図られなかった項目についても、組合員からの声が挙がっていることから、引き続き、団体交渉で粘り強く要求していくこと。

等について議論・検討した結果、会社側の回答は現時点において精一杯の内容であると判断し、本日15時に妥結した。

以 上

社員等の配偶者産後休暇の取扱い

平成 3 0 年 3 月
J R 四 国

社員、エキスパート社員又は契約社員（以下「社員等」という。）の配偶者の出産等に伴い、子を養育する場合に「配偶者産後休暇（無給休暇）」を付与することとする。

「子」とは配偶者産後休暇を申請する社員等と法律上の親子関係にある子及び法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子をいう。

1 休暇期間

子の出生後 8 週間以内の必要な日において付与する。

2 申請手続き

原則として配偶者産後休暇を開始しようとする日の 1 箇月前までに「休暇等願」に事実を証明する書類を添付して箇所長に申請することとする。

3 その他

配偶者産後休暇は、年次有給休暇の付与の条件における出勤率の算定にあっては出勤日数として取り扱う。また、昇給欠格条項としては取り扱わない。

4 実施時期

平成 3 0 年 4 月 1 日とする。

育児休職、介護休職者の昇職及び昇格の取扱い改正

平成30年3月

ＪＲ四国

育児休職、介護休職（以下、「育児休職等」という。）を取得した社員の昇職及び昇格（以下、「昇職等」という。）の取扱いを以下のとおり改正する。

1 昇職等の実施日

昇職等試験及び資格試験の合格者で、4月1日に育児休職等を取得中のために昇職等の発令を行えない社員は、当該育児休職等の復職日に昇職等の発令を行うものとする。

2 在級年数、職務経歴及び経過年数の算定方

- (1) 昇職等の取扱いにおける在級年数、職務経歴及び経過年数（以下、「在級年数等」という。）の算定において、現等級及び現職名発令日から昇職等実施日までの期間から控除して計算する期間より、育児休職等を除くものとする。
- (2) 4月1日に育児休職等を取得中のために昇職等の発令を行えず、当該育児休職等の復職日に昇職等の発令を行った社員の在級年数等の算定は、復職日が属する年度の4月1日付で昇職等の発令があったものとみなして計算する。

3 欠格条項

- (1) 昇職等試験及び資格試験実施日現在において、育児休職等を取得中の社員は、昇職等試験及び資格試験の受験資格を有するものとする。
- (2) 昇職等試験及び資格試験の受験資格並びに資格試験合格者の昇職等の選考方法における在級年数の算定において、育児休職等を取得した期間が別に定める在級年数の半数を上回る社員は、当該受験資格及び昇職等の資格を有しないものとする。

4 実施時期

平成30年4月1日とする。

ただし、平成30年4月1日付の昇職等は除くものとする。