

J R 四国労組ニュース

平成31年2月22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12日に申し入れた申第13号「平成31年4月1日以降の賃金引き上げ」及び申第14号「労働時間の短縮及び制度改善」、並びに申第15号「平成31年度夏季手当の要求」、申第16号「平成31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17号「平成31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、要求の実現に向け主旨説明を行った。

【申第13号 「平成31年4月1日以降の賃金引き上げ」】

- 1 平成31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14号 「労働時間の短縮及び制度改善」】

- 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 初任給をはじめ、若年層の処遇を改善されたい。
- 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 技能手当・職務手当の新設及び支払額を改善されたい。
(各種技術指導や工事監督及び指令業務を行う場合)
- 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

J R 四国労組ニュース

平成31年2月22日（No15／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

- (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
- (7) 準組合員（契約社員）が生理のため就業が著しく困難な場合
- 12 半休制度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（契約社員及びエキスパート社員）の賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。
- 14 育児・介護休業取得時における昇給等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）の多様な勤務制度の新設や手当の新設等、総合的な制度改善を図られたい。
- 17 高年齢調整手当を増額するとともに、昭和34年4月2日以降生まれの者にも適用されたい。
- 18 準組合員（無期契約社員）に対する退職金制度を新設されたい。

【申第15号 「平成31年度夏季手当の要求」】

- 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 2019年7月5日（金）

【申第16号 「平成31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 2019年7月5日（金）

【申第17号 「平成31年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求」】

- 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	102,000円	91,000円	91,000円
120日以上	158,000円	204,000円	182,000円	182,000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 2019年7月5日（金）

J R 四国労組ニュース

平成31年2月22日（No15／3）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

<組合からの主旨説明（要旨）>

- ・日本経済は「緩やかに回復している」と言われているが、個人消費は依然として伸び悩んでおり、景気回復を実感できていない状況が続いている。そのような中、労働力不足や10月の消費税率引き上げなど、取り巻く環境は大きく変化することが思慮される。JR四国においては17年間ベースアップが実施されていないが、日々「安全・安定輸送の確立」を第一義に、それぞれの持ち場で奮闘している組合員の努力に報いるためには「人への投資＝賃金の引き上げ」は不可欠であり、賃金改善は企業として重要な課題と認識すべきである。
- ・賃金改善のうちベースアップは、消費者物価の上昇、企業業績の向上及び世間相場の動向、並びに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を目的として実施されるが、近年では特に、人材を確保し定着させることによって労働力不足の解消を図ることが極めて重要であることを認識すべきである。
- ・組合は、総合的な生活改善の観点から、あらゆる労働条件について検証し改善を図ることで、組合員の勤労意欲の高揚及び労働環境の改善を図ることが極めて重要な課題と考えている。したがって、労働時間の短縮及び制度改善についても誠意ある回答を行うべきである。
- ・会社を取り巻く環境は、平成30年7月豪雨や相次ぐ台風の襲来により列車の運休が発生したことから、平成30年度中間決算における鉄道運輸収入は過去最低の110億円となった。しかしながら、組合員は「安全・安定輸送の確立」を第一義に、鉄道運輸収入の確保に取り組むとともに、災害復旧に際しては、酷暑の中それぞれの職場で奮闘し、当初の予定よりも早期の復旧を果たした。さらに「リカバリー10」や、効率化施策等にも最大限協力し理解を示すなど、責任組合として将来に責任を持った行動を示し取り組んでいる。事業計画を共有し「安全・安定輸送の確立」「経営基盤の確立」に全力で取り組むためにも、組合員のモチベーションの維持・向上は極めて重要であることから、夏季手当及び夏季一時金についても誠意ある回答を行うべきである。
- ・平成30年度は特に災害復旧に真剣に取り組んだことに加え、鉄道運輸収入は災害による減収及び四国デスティネーションキャンペーンの反動を除けば概ね堅調に推移している。

等、組合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・夏季一時金に反映するよう強く要請した。

<主旨説明に対する会社の考え方>

- ・会社の現状及び経営見通し、並びに貴側の要求主旨等を勘案し、鋭意検討するが、中間決算における鉄道運輸収入が過去最低となるなど、厳しい状況であることを前提に交渉せざるを得ない。

J R 四国労組ニュース

平成31年2月22日（No15／4）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

また、申第14号のうち「36協定」に関する項目については、会社から回答が示されるとともに「労働基準法第36条の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定の一部改正」について提案があり、これらについて議論した。

【会社回答】

36協定における時間外労働時間について、平成30年度の実績では、平成31年1月末現在で23名が360時間を超える時間外労働をしている。また、過去3年間を見ても年間360時間を超える者は、平成29年度は34名、平成28年度、平成27年度はともに39名である。なお、会社としても、時間外労働時間の削減のための各種施策を実施してきたが、これらの実状を考慮すれば、現行程度の時間外労働時間は業務遂行上必要不可欠であると考えている。

一方で、「改正労働基準法」に基づく時間外労働等の上限規制への対応として、現行協定で定める上限に加えて、法令に基づく上限規制等に対応した内容となるように、36協定の一部改正を行いたいと考えている。改正内容についてはこの後提案するが、会社としては今後も引き続き時間外労働時間の削減及び36協定の遵守に努めていく。

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。

【会社提案 別紙－1 のとおり】

<主な交渉内容>

【36協定について】

組 合：現時点での時間外労働の状況について説明されたい。

会 社：1月末現在で時間外労働の年度累計時間数が最も多いのは工務職場の社員で約450時間である。36協定違反は発生させていないが、今後も時間外労働の削減及び36協定違反の防止に努める。

組 合：ある程度の時間外労働が必要なことは理解するが、時間外労働の努力に報いるよう、割増手当を増額すべきである。

会 社：手当の増額等については今後の交渉としたい。

組 合：時間外及び公休日労働の上限を月80時間とすれば、時間管理が容易になるのではないかと。

会 社：上限を月80時間とすることも検討したが、法律に従って公休日労働を含めて月100時間は超えないようにした。

組 合：時間管理はどのように行うのか。

会 社：導入時期は調整中であるが、システムの導入を検討している。

組 合：長時間労働が一定時間を超える場合の面接指導は、現行制度とは異なるのか。

会 社：現行の制度に変更はない。なお、去年は災害により33協定に基づく時間外労働が多く発生したことから、社員の健康面に配慮し面接指導を実施した。

J R 四国労組ニュース

平成31年2月22日（No15／5終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

組 合：「臨時的に」の文言が追加されたが、職場の超勤整理の取り扱いに変更はあるのか。

会 社：国の指針に基づき明記したものであり、職場での取り扱いに変更はない。

組 合：引き続き、労働時間の管理の徹底を図りたい。

会 社：経営協議会でも意見を頂いたが、引き続き、職場における上司と部下のコミュニケーションを図るとともに業務量の平準化に努め、労働時間の管理を徹底したい。

あわせて、会社側より「勤務及び賃金制度の一部改正」について提案があった。

【会社提案 別紙－2 のとおり】

<主な交渉内容>

組 合：特別休日の付与対象日については、天皇誕生日の変更に伴うものとして理解するが、申し入れにもあるように、年間休日の増を検討すべきである。

会 社：年間休日については今後の交渉としたい。

組 合：祝日勤務手当の支払方法の改正について説明されたい。

会 社：現行の制度では、社員及び契約社員には1日平均労働時間の7時間35分を限度に支払う一方、日勤1種のエキスパート社員には正規の労働時間数である8時間00分を限度に支払うこととなっていることから、統一することとした。

組 合：自動車運転手当の特殊勤務手当の割増しの支払方法について、なぜ今回改正するのか。

会 社：自動車運転手当の割増しの支払方法が他の特殊勤務手当と異なっていたことから、今後のシステム改修も見据えて見直すこととした。

組 合：自動車運転手当の支払い頻度はどの程度あるのか。

会 社：昨年度実績は、年間で約5名である。大型自動車は高松電気区及び松山電気区に計2台配備されているのみで、実績は多くない。

組 合：組合は、自動車運転手当について100km以上等の長距離運転における増額を求めている。また、日常で運転する機会が少ない中型自動車の運転についても支払い対象に含めるべきである。

会 社：今回提案以外の内容については、今後の交渉としたい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、以下を決定した。

- ・「勤務及び賃金制度の一部改正」のうち「特別休日の付与対象日の改正」、及び36協定については、本日17時に妥結することとした。
- ・その他の要求項目及び会社提案については、引き続き交渉の強化を図ることとした。

以 上

労働基準法第 36 条の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定の一部改正について

2019 年 2 月

J R 四 国

労働基準法第 36 条の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定に基づき、時間外労働が 1 箇月 45 時間（以下「限度時間」という。）を超える場合の取扱い等について、以下のとおり一部改正する。

1 限度時間を超えて労働させることができる場合の一部改正

限度時間を超えて労働させることができる場合は、以下のとおりとする。

- (1) 給与・人事に関する事項、予算・決算に関する事項及びその他の事項で、事務処理上、臨時的に限度時間外で行う必要があるとき。
- (2) 勤務操配上、臨時的に限度時間外で対応する必要があるとき。
- (3) 打合せ会、説明会及び講習会等を、臨時的に限度時間外で行う必要があるとき。
- (4) 作業の性質上、臨時的に限度時間外及び公休日にわたり処理する必要があるとき。
- (5) 災害その他により事故が発生したとき、若しくは、災害の発生が予想される場合において、臨時的に限度時間外で警戒を要するとき。
- (6) 列車が遅延し、臨時的に限度時間外で対応する必要があるとき。
- (7) 列車の臨時増発等により、臨時的に限度時間外で業務の処理をする必要があるとき。

2 限度時間を超える場合の上限の一部改正

1 箇月について限度時間を超える場合の時間外労働は 90 時間以下、時間外及び公休日労働の合計は 100 時間未満とする。なお、限度時間を超える回数は年 6 回以内とする。

また、時間外及び公休日労働の合計は、2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間以内とする。

3 健康及び福祉を確保する措置の追加

限度時間を超える場合における健康及び福祉を確保するための措置として、一定時間を超える場合における医師による面接指導を実施するものとする。

4 協定の有効期間

2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までとする。

勤務及び賃金制度の一部改正について

２０１９年２月

ＪＲ四国

標題について、社員、エキスパート社員及び契約社員の勤務及び賃金制度を、以下のとおり一部改正する。

１ 特別休日の付与対象日等の改正

- (１) 第１種休日制を適用する者の特別休日の付与対象日及び祝日勤務手当の支払対象日について、「2016 年 1 月 1 日現在の国民の祝日に関する法律第 2 条に規定する日」を「2019 年 4 月 30 日現在の国民の祝日に関する法律第 2 条に規定する日」に改める。
- (２) サポーター社員の曜日加給の支払対象日について、「2016 年 1 月 1 日現在の国民の祝日に関する法律第 2 条に規定する日又は同法第 3 条第 2 項に規定する日」を「2019 年 4 月 30 日現在の国民の祝日に関する法律第 2 条に規定する日又は第 3 条第 2 項に規定する日」に改める。

※ 付与対象日等のうち、「12 月 23 日」を「2 月 23 日」に変更する。

２ 祝日勤務手当の支払方法の改正

祝日勤務手当の支払対象日において、添乗旅行又は会議等の出張を行った場合は「その者の正規の労働時間数」を限度に祝日勤務手当を支払う。

※ 「その者の正規の労働時間数」とは、日勤（１種）勤務を適用している者は 8 時間とし、その他の者は 7 時間 35 分とする。

３ 自動車運転手当（特殊勤務手当）の支払額等の改正

大型自動車の運転に従事し、1 日の走行キロが 5 km 以上 50km 未満となった場合の自動車運転手当の支払日額を 295 円から 365 円に改定する。

また、自動車運転手当の特殊勤務手当の割増しの支払方法は「その支払額が日によって定められている特殊勤務手当」の取扱いを準用する。なお、割増しの支払対象となる時間数は、大型自動車の運転に従事する作業のために勤務箇所を出発してから帰着するまでにおける実労働時間数とする。

４ 実施時期

2019 年 4 月 1 日から実施する。但し、第 1 項は 2019 年 4 月 30 日から実施する。