

J R 四国労組ニュース

平成31年3月6日（No16／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

春闘交渉（2回目）

厳しい状況を認識しつつも粘り強く交渉！

- ・ 会社は有額回答困難と示唆！
- ・ 定期昇給は実施する方向で検討！

本部は、2月22日の団体交渉に続き、本日、2回目の団体交渉を行った。今回は、「賃金引き上げ（申第13号）」「労働時間の短縮及び制度改善（申第14号）」を中心に要求獲得に向け交渉を強化する中、会社からは現段階での考え方が示された。

● 現段階での会社の考え方

新賃金については、長期人件費に多大な影響を与えるため、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。

2018年度は、中間決算時における通期の業績予想として、豪雨災害による長期運休等が発生したことを受け、鉄道運輸収入は計画を大幅に下回るとともに、修繕費を高い水準で維持するため、営業損益は6期連続で100億円を超える赤字を見込んでいる。また、経営安定基金運用益等の営業外損益は計画を上回るものの、経常損益は3期連続の赤字を見込むほか、昨年に続いて災害復旧に伴う多額の特別損失があるなど、厳しい事業運営が続いている。

2019年度以降における当社を取り巻く経営環境は、人口減少や少子高齢化など引き続き厳しいことが予想されるが、「自立経営の確立」のためには、「安全の確保」を事業運営の根幹としつつ、より一層の収入増加及び経費削減に向けて取り組んでいかなければならない。さらに、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の検討を進めるとともに、四国の鉄道の抜本的高速化への気運醸成を始めとした経営課題にも取り組んでいかなければならない。そのためには、貴側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。

なお、今年の春季賃金交渉の世間動向としては、人手不足感や物価の上昇を受けて、昨年と同様に賃上げは期待されているが、海外経済の不透明感の高まりに伴い、企業活動の消極化による景気下振れリスクもまた懸念されている。

したがって、2019年度の当社の新賃金については、先に述べた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、社会的すう勢、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31年3月6日（No16／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

【申第13号 「平成31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。

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。

10 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。

現時点では、改定する考えはない。

11 次の項目を有給休暇とされたい。

(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

現時点では、有給休暇とする考えはない。

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、賃金控除項目については、新たな人事給与システムの構築にあわせて、見直しを検討していきたいと考えている。

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。

短日数勤務制度の適用拡大を含め、エキスパート社員の多様な勤務制度については、経営状況及び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。
また、手当については、現時点では、新設等する考えはない。

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。

増額する考えはない。なお、適用者については、拡大の方向で検討していきたいと考えている。

※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No15参照）

※その他の要求項目については、改定、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31年3月6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：組合員は「安全・安定輸送」を第一義に、収入の確保や効率化施策に取り組んでいる。会社はその努力に報い、賃金改善を図るべきである。
- 会 社：社員の努力は評価しているが、今の経営状況でどのように応えられるかを検討する必要がある。
- 組 合：会社を取り巻く厳しい状況は認識するが、ベースアップが困難という具体的理由を示すべきである。
- 会 社：ベースアップは月々の給与をはじめ割増賃金、期末手当、退職金や社会保険料など、あらゆる面で会社の負担が大きいことから、長期人件費を考慮すると、現在の経営状況ではベースアップの実施は困難と考える。

【労働時間の短縮及び制度改善について】

- 組 合：労働時間の短縮及び休日増を図るべきである。特に、休日増については多額の経費を要するため困難であるとのことだが、具体的にいくらかかるのか。
- 会 社：1日増で約数千万円の経費を要すると想定する。
- 組 合：その額であれば、厳しい状況とはいえ会社の経営努力で改善可能ではないか。現在、国が「時短」「休暇取得」を掲げる中、休日等が増えていない状況であることから、目に見える形で改善すべきである。
- 会 社：貴側の強い要望は理解するが、多額の経費を要するだけでなく、要員需給が厳しく、限られた社員数で業務をどう遂行するかが大きな課題となる中で、休日増を伴う制度改正は困難である。
- 組 合：若年者は、初任給調整手当が毎年減額されるため、定期昇給のメリットを実感できていない。初任給をはじめ若年層の待遇を改善すべきである。
- 会 社：企業間の採用競争が激化する中、貴側の指摘のとおり初任給額の検証の必要性は認識している。しかし、初任給額の改善は長期的な人件費の増加にもつながる。
- 組 合：55歳以降の給与は大幅に減額となるが、子の教育などに多額の費用がかかる時期と重なることから、賃金改善を図られたい。
- 会 社：単純な賃金引き上げは人件費の大幅な増加に繋がるため困難である。
- 組 合：単身赴任手当については、会社の命を受けて家族の元を離れていることや物価水準の上昇等を鑑み増額すべきである。特に55歳以上の単身赴任は負担が大きいことから改善を図るべきである。
- 会 社：単身赴任手当の額については妥当な金額の算定が難しい。
- 組 合：運転職場では一部で車掌兼務を実施しているが、手当が減額となる。車掌兼務に対する手当を新設するとともに、早期に車掌兼務を解消すべきである。
- 会 社：運転士については、将来想定される大幅な欠員に備えて養成しているが、現在の車掌の欠員を車掌兼務で賄っている状況であり、ご理解頂きたい。
- 組 合：兼務が一部の者に偏っていることから、乗務員の要員需給とあわせ、手当についても会社として早急に改善を図るべきである。

J R 四国労組ニュース

平成31年3月6日（No16／4終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／森安 祐貴

- 会 社：特定の社員に兼務が偏る状況については、主管部も課題として認識している。
- 組 合：保存休暇は持っていない組合員もいるので、リフレッシュのための休暇や配偶者の出産の際の休暇は有給とするべきである。配偶者産後休暇は育児を行う組合員が活用しやすい制度であり、積極的な活用を図るためにも有給休暇として付与すべきである。
- 会 社：リフレッシュのための休暇については、制度の主旨を考えれば貴側の主張も一定理解はできるが現時点では困難である。配偶者産後休暇は、育児休職とは異なり昇給に影響がない制度として新設した無給休暇であり、有給休暇とすることは考えていない。
- 組 合：看護休暇は子の看護で困っている組合員を助けるための制度であることから、子の対象年齢を引き上げて組合員の不安を減らすべきである。
- 会 社：看護休暇は用途が比較的多様であり、使用できる子の対象年齢を上げると要員に影響があるほか、ノーワーク・ノーペイの観点からも、有給休暇とすることは考えていない。
- 組 合：準組合員（エキスパート社員）の制度について、私傷病欠勤の取り扱い、技能手当、出向特別手当など、各種制度を社員と同等とされたい。あわせて、長年の勤務による会社への貢献に対して、リフレッシュ休暇制度を有給休暇とするべきである。
- 会 社：同一労働同一賃金等の観点から、エキスパート社員の各種制度の改善について検討が必要なものもあると考える。
- 組 合：高年齢調整手当については、適用者の拡大とあわせて、増額を図るべきである。
- 会 社：高年齢調整手当の適用者は拡大の方向で検討するが、増額は困難である。

あわせて、会社より「年次有給休暇の時季指定制度の新設」について提案があった。

【会社提案 **別紙** のとおり】

<主な交渉内容>

- 組 合：法改正に伴う年5日の年休使用の義務化を受けた制度と理解するが、時季指定を判断する時期はどのように考えているのか。
- 会 社：半年程度で年休を5日使用していない社員が所属する箇所長に対して通知し、残り2ヵ月程度になってもなお使用していない場合は時季を指定し使用させることを考えている。
- 組 合：新入社員は病気等に備え年休を残す傾向があるが、使用状況はどうなっているのか。
- 会 社：新入社員に限ると、昨年度実績で年休を5日使用しない社員が4割程度存在する。
- 組 合：若年者の不安を取り除くために、新規採用時の年休付与日数を増やすべきである。

最後に組合は「我々は安全・安定輸送を第一義に、全力で業務に取り組んでいる。しかしながら、賃金や制度面での改善を求める声が非常に大きい。よって、『人への投資＝賃金改善や制度改善』を行うべきである。本春闘にて誠意ある回答を求める」と強く主張した。

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、粘り強く交渉していくことを確認した。

以 上

年次有給休暇の時季指定制度の新設について

2019年3月

J R 四 国

改正労働基準法の施行により、年次有給休暇（以下「年休」という。）の付与日数が10日以上である社員、エキスパート社員及び契約社員（以下「社員等」という。）に対して、年休を付与期日から1年以内に5日間使用させることが義務づけられたことを受け、以下のとおり年休の時季指定制度を新設する。

1 年次有給休暇の時季指定制度の新設

会社は、年休の付与日数が10日以上である社員等に対して、当該社員等が有する年休のうち5日について、その者の意見を尊重するよう努めた上で、付与期日から1年以内に時季指定して使用させるものとする。ただし、付与期日から時季指定するまでの間に、社員等が年休を使用した場合においては、当該使用した日数分を5日から控除するものとする。

2 実施時期

2019年4月1日から実施する。