

J R 四国労組ニュース

平成31年3月14日（No17/1）

発行責任者 / 中濱 斉

編集責任者 / 森安 祐貴

春闘交渉（3回目）

この間の組合員の奮闘を訴え 誠意ある回答を要請！

本部は、2月22日及び3月6日の団体交渉に続き、本日、「平成31年度夏季手当の要求（申第15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（申第16号）」「平成31年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求（申第17号）」について3回目の団体交渉を行った。これに対し、会社側は夏季手当等に対する現段階での考え方及び回答が示された。

【現段階での会社側の考え方】

2019年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や、今後の経営見通し等を見極めながら、鋭意検討していく。

業績評価の指標について、収支改善に向けたリカバリー10に社員一丸となって取り組んだものの、豪雨災害による長期運休等の鉄道運輸収入に与える減収の影響は大きく、営業収益は前年及び計画を大幅に下回っている。他方で、業務費が増加するほか、修繕費を高い水準で維持することから、従来から重視している営業損益は、前年より悪化するとともに、6期連続で100億円を超える赤字を見込んでいる。更に、経営安定基金運用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んでいる。その他、災害に伴う特別損失も考慮すると、当社の経営環境は極めて厳しい状況にあると認識している。

2019年度の当社を取り巻く経営環境については、対抗輸送機関との競争の継続や少子高齢化の進展により、引き続き厳しい状況が見込まれる。その中で、2020年度における「自立経営の確立」の達成に向け、中期経営計画の3年目として、「安全・安心の確保」「収益の拡大」「支援措置を活用した設備投資等の着実な実施」を中心とした更なる取り組みを推進していく必要がある。

世間相場については、世界経済の先行き不透明感が強まる中で、輸出企業を中心に業績が悪化する恐れがある。したがって、各社における回答は、産業間又は企業間で支払能力の違いによるばらつきがあることが想定される。

また、世間相場の一つの指標として意識すべき人事院勧告については、今年度の勧告でボーナスの支給月数を年間4.45箇月に引き上げたが、当社の水準と比べると、依然として低いものとなっている。

2019年度の夏季手当については、先に述べた指標、今後の当社の経営見通し及び世間相場等を客観的・総合的に判断していきたいと考えている。なお、支払日については、7月5日を目途に支払っていききたいと考えている。

J R 四国労組ニュース

平成31年3月14日(No17/2)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

【夏季手当に対する現段階の回答】

- ・支給額については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、現段階においては具体的な回答はできない。引き続き交渉していきたい。
- ・55歳以上の社員の加算金については、加算する考えはない。
- ・エキスパート社員の加算金については、全員一律に加算する考えはない。調査期間内における勤務成績により成績率を適用する。
- ・支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月5日(金)を目途に支払していきたい。

<主な交渉内容>

「夏季手当・夏季一時金」について

- 会 社：夏季手当については、業績評価の指標をもとに、過去の実績を踏まえて検討する必要があると考える。
- 組 合：今年度は豪雨災害による減収もあり、業績評価の指標が全て厳しいことは認識するが、早期復旧をはじめ、「安全・安定輸送」の取り組みや「リカバリー10」等の増収活動への積極的な取り組みを夏季手当に反映すべきである。
- 会 社：貴側の災害復旧に対する頑張りや増収活動への協力は評価するが、それらをどのように加味するかは、慎重に検討しなければならない。
- 組 合：今年度の鉄道運輸収入は、過去最低となった平成26年度と同程度が見込まれているが、災害による減収を除けば、概ね計画どおりである。
- 会 社：11月以降、収入状況が計画値並で推移しているが、災害の影響を無視することはできない。
- 組 合：平成26年度と人件費を比較すると、その額は減少していることから、組合員の努力に報いるべきである。
- 会 社：人件費の減少は意図的なものではなく、社員数の減少等によるものであるが、要員が限られた中での貴側の取り組みは評価している。
- 組 合：「リカバリー10」では、各職場において友誼団体も含め積極的に取り組んでいる。
- 会 社：増収活動については、災害直後は前年を大幅に下回ったが、貴側の取り組みもあって概ね前年並みで推移している。
- 組 合：政策課題の取り組みについてもしっかり取り組んでいることから、これらの取り組みについて考慮すべきである。
- 会 社：政策課題の解決に向けた貴側の取り組みは十分認識している。
- 組 合：組合員は要員需給が厳しい中、日々「安全・安定輸送」を確保し各種効率化施策にも協力している。厳しい経営状況は認識するが、我々はこれまでもこれからも会社の健全な経営にむけて努力する。よって、組合員の頑張りや夏季手当に反映し、「人への投資」を図ることにより誠意ある回答を求める。

J R 四国労組ニュース

平成31年3月14日(No17/3終)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

併せて、前回の交渉に引き続き「賃金引き上げ」「制度改善」についても議論を行った。

「賃金引き上げ及び制度改善」について

組 合：賃金引き上げ及び休日増については強く求めているが、会社は検討しているのか。

会 社：貴側の強い要望は認識しているが、経費面及び厳しい要員需給並びに長期人件費を考慮すると実施は困難である。

組 合：新規採用者の獲得が厳しい情勢であることを踏まえ、初任給の改善を図るべきである。

会 社：初任給についても、経費面の影響が大きく実施は困難である。

組 合：運転職場における車掌兼務については、車掌の要員需給が厳しい中、会社施策に協力するにもかかわらず、特勤手当が減少することに不満を持つ組合員が多いことから、手当の新設による改善を強く求める。

会 社：車掌兼務については、特定の社員に偏らないよう平準化を図ることとしたい。

組 合：育児休職復帰後の職域拡充や制度改善について、女性が定年まで安心して働くことができるよう、早急に改善を図るべきである。

会 社：貴側の主張のとおりであり、少子化で労働力確保が課題となっている中、今後、女性社員に活躍してほしいと考えている。女性の育休復帰は日勤が基本と考えており、乗務員運用や要員の面で課題はあるが、勉強していきたいと考える。

組 合：リフレッシュ休暇を有給休暇とするよう、前向きに検討されたい。

会 社：リフレッシュ休暇については、制度の趣旨も考慮し検討したい。

組 合：高年齢調整手当を加算すべきである。

会 社：高年齢調整手当は対象人数が多く長期人件費への影響が大きいため、増額は困難である。

組 合：新規採用時の年休付与日数については、今年4月からの年休使用の義務化に併せて増やすべきである。

会 社：新規採用時の年休付与日数は、課題として認識している。

組 合：工務職場の各種監督業務に係る職務手当、単身赴任手当及び扶養手当についても、改善を図られたい。

会 社：各種手当等に関しては、経費面から考えると実施は困難である。

組 合：経営状況が厳しいことは認識するが、労働力不足が深刻な中、人材の確保や定着化を図るとともに、現場の組合員の日々の頑張りを労うためには、修繕費や業務費だけでなく、賃金引き上げや制度改善による「人への投資」を行うべきである。組合は会社の目標とする計画に向けて協力していくが、今は待ったなしの状況でありスピード感を持って前向きに検討すべきである。

会 社：会社の体力や社会的すう勢、貴側の強い要求を踏まえ、鋭意検討する。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、要求の獲得に向け、引き続き交渉を強化することとした。

以 上