

J R 四国労組ニュース

平成31年3月20日(No18/1)

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！

本日、2019春闘及び夏季手当について4回目の団体交渉を開催した。

本部は、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。同時に要求した夏季手当についても、日々の「安全・安定輸送」「リカバリー10」等の取り組みや、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があった。

定期昇給確保！

夏季手当：基準内賃金の1.89ヵ月分

・支給日：7月5日(金)以降

単身赴任手当の増額！

・月額27,000円 30,000円に

新規採用時の年休付与日数を1日増！

有給休暇(リフレッシュ休暇)の獲得！

・社員及びエキスパート社員に1日付与

エキスパート社員の労働条件を改善！

・私傷病休暇の改定 継続90日 継続180日

・技能手当の新設

・出向特別手当の増額

高年齢調整手当の支払対象者を拡大！

・昭和36年4月1日生ままで拡大

祝日勤務手当の支払方法の改正

・添乗・出張の場合、正規の労働時間数を限度に支払う

自動車運転手当の支払額等の改正

・5km以上50km未満の増額、割増し支払方法の改善

J R 四国労組ニュース

平成31年3月20日(No18/2)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

【賃金引き上げ及び夏季手当についての回答】(申第13号、第15号)

回 答 書

2019年3月20日

J R 四 国

2019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

2019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

2019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1.89ヵ月分とする。
- (2) 支給日は、7月5日以降準備でき次第とする。

今年度については、昨年7月の豪雨災害による減収の影響は大きく、収入の柱である鉄道運輸収入は前年及び計画を大幅に下回るとともに、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ます。また、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、当社においては厳しい事業運営が続いています。

次年度以降についても、少子高齢化の進展等を背景として厳しい経営環境が続くことが想定されます。その中で、社員等の雇用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各種施策を実施することで、2020年度を目標とした「自立経営の確立」を始めとする経営課題に継続して取り組んでいかなければなりません。

こうした状況下において、社員一丸となった厳しい暑さの中での災害復旧と輸送対応のほか、収支改善に向けたリカバリー10を始めとした増収活動への積極的な取り組み、諸課題に対する貴組合のこの間の取り組みを最大限考慮するとともに、今後、全社員が一丸となって諸課題の解決に全力を傾注していくことと、貴組合の一層の協力を強く期待して、上記のとおり会社として精一杯の回答としました。

以 上

J R 四国労組ニュース

平成31年3月20日(No18/3)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

【労働時間の短縮及び制度改善についての回答】(申第14号)

8 単身赴任手当及び扶養手当を改善されたい。

社員及びエキスパート社員の単身赴任手当の支払月額を「27,000円」から「30,000円」に改定します。

実施時期は、2019年4月1日とします。

10 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。

社員の新規採用時における年休付与日数を「10日」から「11日」に改定します。

実施時期は、2019年4月1日とします。

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

永年勤続者表彰(20年勤続者表彰)を受賞した社員及びエキスパート社員として再雇用された者に対して、リフレッシュのために付与する保存休暇(連続3日以内)のうち1日を有給休暇とします。

2019年4月1日以降リフレッシュのために付与する休暇から実施します。

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。

エキスパート社員の私傷病休暇を「継続90日以内」から「継続180日以内」に改定します。ただし、欠勤日数が90日に達した日において、社員としての勤続期間を通算して勤続年数が10年未満の者を除きます。

なお、社員及び契約社員の私傷病休暇に係る勤続年数については、引き続いた他の雇用形態の勤続期間を通算するものとします。

エキスパート社員の技能手当を新設します。なお、支払額、支払対象者及び支払方法は社員と同様とします。

エキスパート社員の出向特別手当の支払額を社員と同額とします。

実施時期は、2019年4月1日とします。

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。

高年齢調整手当の支払対象者に、1959年(昭和34年)4月2日から1961年(昭和36年)4月1日生まれの者を追加します。なお、支払対象期間は64歳に達する日の属する月までとし、支払額及び支払方法は現行と同様とします。

実施時期は、2019年4月1日とします。

J R 四国労組ニュース

平成31年3月20日(No18/4)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

【エキスパート社員の夏季一時金についての回答】(申第16号)

- 1 基礎額
基本賃金及び高年齢調整手当の合計額の2.29ヵ月分とする。
- 2 支給日は、7月5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2.29ヵ月分

【契約社員の夏季一時金についての回答】(申第17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	65,000円	83,000円	88,000円	74,000円	74,000円
120日以上	130,000円	166,000円	176,000円	148,000円	148,000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5日以降準備でき次第とする。

<主なやりとり>

組 合：我々が強く求めていたベア及び休日増は実現せず残念である。

会 社：ベアや休日増は長期人件費や厳しい要員需給を鑑み、実施が困難であるとの結論に至った。その他の項目については、会社が抱える課題の中で、対応できる施策について実施したと考えている。

J R 四国労組ニュース

平成31年3月20日(No18/5終)

発行責任者/中濱 斉

編集責任者/森安 祐貴

組 合：車掌兼務については、要員不足に対して協力しているにもかかわらず、減収となっていることから、早急に改善を図るべきである。

会 社：運転士の慢性的な要員不足及び数年後に想定される欠員を補うための養成が車掌兼務を発生させている。その兼務を解消させるため、今春の新規採用者が車掌として配属される6月を目途に一旦改善を図ることとする。その後も一定期間車掌兼務が発生することが想定されるが、解消に向け調整をしていきたい。

組 合：リフレッシュ休暇について、既に使用した者の取り扱いはどうなるのか。

会 社：既にリフレッシュ休暇を使用した人は対象外である。2019年4月1日以降に使用する人を対象とする。

これを受けて組合は

今春闘でベースアップを獲得することができなかったのは非常に残念である。一人あたりの業務量が多くなる中、組合員のモチベーションの維持を図るためにも、賃金改善による「人材の確保及び定着」は極めて重要である。多くの企業がベースアップを含む賃金改善を図っているのは、人材の確保に苦慮していることの表れである。会社もこのことを認識し、早急に対策を講じるべきである。

夏季手当については、鉄道運輸収入の大幅な減収が見込まれるなど非常に厳しい状況の中、我々の要求額には届かなかったものの、日々の奮闘に対する会社としての精一杯の回答であると認識する。

制度改善については、単身赴任手当の増額の改善を図ることができたが、その他多くの項目については改善が図れなかった。引き続き、働きやすい職場環境の整備に向け議論していきたい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、

- ・JR四国を取り巻く経営環境は、豪雨災害等により鉄道運輸収入が過去最低となった平成26年度に並ぶ水準となり、2018年度通期の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が見込まれること。
- ・夏季手当については、昨年を0.05ヵ月下回る回答であるが、年末手当に対しては0.06ヵ月上回っており、『安全・安定輸送の確保』及び「リカバリー10」をはじめとする『収入の確保』に向けた組合員の努力を会社が考慮していること。
- ・制度改善については、「単身赴任手当の増額」「新規採用者の年休付与日数の増」「リフレッシュ休暇の有給休暇化」「エキスパート社員の労働条件改善」など、これまで求めてきた内容に一定の改善が図られたこと。

等について議論・検討した結果、会社の回答は現時点において精一杯の内容であると判断し、これまでの提案項目を含め、本日12時に妥結した。

以 上