

J R 四国労組ニュース

令和2年9月16日（N o 3 / 1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

第2回 総合労働協約改訂等交渉 働きがいのある職場づくりに向けて 粘り強く交渉を継続！

J R 四国労組は、本日2回目となる「総合労働協約改訂等」についての団体交渉を行った。8月27日に行った前回の交渉では組合から主旨説明を行ったが、今回は会社側からの考え方が示された。それに対し組合は、コロナ禍のなか、感染防止に努めながら業務に奮闘している組合員の声を要求項目に補強し粘り強く訴えた。

【申し入れの内容は、J R 四国労組ニュースN o . 2を参照】

＜会社側の現時点における考え方＞

申第1号 総合労働協約改訂等について

【労使間の取り扱いに関する協約】

●考え方 ⇒ 現行条文が適切と考える。

【労働条件に関する協約】

1 第20条（休職事由）に、自己啓発のための休職を新設されたい。

●考え方 ⇒ 現行制度において、自己の都合による休職については自己都合休職があり、自己啓発のための休職制度を新設する考えはない。

3 65歳まで組合員（社員）として勤務できる制度を整備するとともに、70歳までの就業機会の確保や、雇用・賃金・手当等、社会環境の変化に対応すべく制度全般を再構築されたい。

●考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはない。なお、70歳までの就業確保措置の努力義務化等も踏まえ、60歳以降の雇用の在り方については、今後検討が必要と認識しているが、社会情勢や経営状況等を勘案しながら慎重に進めていきたいと考える。

5 当面、年間休日を120日にされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では改定する考えはない。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月16日（No.3／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

6 36協定における時間外労働時間を抑制・平準化させるとともに、月45時間以上を超えた場合の割増率を増額されたい。

●考え方 ⇒ 改正労働基準法の施行を受け、システムを活用した「36協定の上限に対する警告」を実施し、社員等の時間外労働時間数の平準化に努めている。今後も、社員等の業務内容や時間外労働時間数を確認しながら、長時間労働の削減に努める。

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。

7 人事異動の事前通知を14日前とされたい。

●考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはない。

9 在宅勤務制度及びフレックスタイム制度等、多様な働き方を新設・環境整備するとともに、時差出勤も定例的に導入し、始業・終業時間帯も幅広く柔軟に設定されたい。

●考え方 ⇒ 新設する考えはない。

11 育児短時間勤務適用条件の「3歳未満の子を養育する組合員」を「小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する組合員」に引き上げられたい。

●考え方 ⇒ 改訂する考えはない。

12 看護休暇取得条件の「小学校の就学の始期に達するまでの子を養育する組合員」を「中学校の就学の始期に達するまでの子を養育する組合員」に引き上げられたい。

●考え方 ⇒ 改訂する考えはない。

13 半休制度の適用勤務種別を拡大されたい。

●考え方 ⇒ 適用職種を拡大する考えはない。

19 女性が早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

●考え方 ⇒ 仕事と育児・介護等との両立支援については、ワークライフバランス推進室を中心として引き続き検討を進める。

20 女性特有の休暇制度を改善するとともに、休暇の名称を変更されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

21 育児・介護休業法施行規則等の改正に伴う対応は、適切かつ柔軟に整理されたい。

●考え方 ⇒ 育児・介護休業法施行規則等の改正趣旨に沿った形での制度改正を検討している。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月16日（No.3／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

22 第151条（基本給）55歳以上の基本給支給率を改善されたい。あわせてその適用は55歳に達する年の、翌年度からとされたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

26 職務手当・技能手当の新設及び資格別点数表による資格等を有する者の対象職種や対象資格等支払基準等の拡大、並びに支払額を改善されたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

31 第238条、第239条に定める、業務量減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は、100／100とされたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

33 育児・介護休職取得時における昇給の取り扱いを改善されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

34 通常列車を利用して通勤している者が、災害等により列車通勤が困難になり「自転車等」を利用して通勤した場合、燃料費等の実費を補償されたい。

●考え方 ⇒ 特別な事情がある場合を除いて、補償する考えはない。

35 定期健康診断受診は前期・後期とも勤務時間とされたい。

●考え方 ⇒ 現行の取り扱いを変更する考えはない。

39 接客業務従事者（駅・列車乗務員、動力車乗務員）に、接客用長袖ワイシャツを貸与されたい。また、新規配属者に対する制服貸与枚数（特に盛夏衣）を増貸与されたい。

●考え方 ⇒ 接客用制服を見直す考えはない。また、現在の貸与枚数を増やす考えはない。

40 住宅補給金（持家・賃貸）を増額するとともに、会社寮に入居できず、借り上げ住戸に入居する者に対する支援措置を拡充されたい。

●考え方 ⇒ 増額する考えはない。また、支援措置を拡充する考えはない。

44 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、結婚休暇の特例措置を延長されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では延長する考えはない。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月16日（No.3／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

3 短日数勤務制度の適用職種を拡大されたい。

●考え方 ⇒ 短日数勤務制度の適用拡大を含め、エキスパート社員の勤務体系の多様化については、経営状況、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。

4 列車乗務員にエキスパート社員向け行路及び交番を新設されたい。

●考え方 ⇒ 列車乗務員にエキスパート社員向けの行路及び交番を新設することは、勤務体系や運用効率の低下等の関係から困難な状況であるが、引き続き検討していく。

9 有給休暇の対象項目を組合員と同様にされたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

19 第99条の6に定める期末一時金の係数（0.4）を撤廃されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

20 住宅補給金及び扶養手当を支払われたい。あわせて期末一時金は、扶養手当を加えた金額を基礎額として基準額を算定されたい。

●考え方 ⇒ 支払い対象とする考えはない。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

4 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

●考え方 ⇒ 新設する考えはない。

12 無期雇用契約の準組合員（契約社員）に、雇用期間に応じた退職慰労金を支給されたい。

●考え方 ⇒ 支給する考えはない。

17 賃金控除に関する協定に定める賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、取り扱いを変更する考えはない。

18 無期雇用契約の準組合員（契約社員）は、財形貯蓄及び確定拠出年金制度の対象とされたい。

●考え方 ⇒ 対象とする考えはない。

※その他の要求項目については、改訂、変更、追加、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

令和2年9月16日（No.3／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

<主な交渉内容>

- 組合：60歳以降の在職の在り方については、今後検討が必要との回答であるが年金支給開始年齢も65歳まで順次引き上げられており、早期に検討すべき課題と認識する。また、エキスパート社員は社員と同じ業務に就いているにもかかわらず、賃金は社員より低いことから、意欲の高揚を図るためにも期末一時金の係数（0.4）の撤廃も前向きに検討されたい。
- 会社：60歳以降の在職の在り方については、今後検討が必要と認識しているが、社会情勢や経営状況等を勘案しながら慎重に進めていきたい。
- 組合：年間休日数の増や労働時間の短縮については、組合員から多くの声が上がっている。特に、年間休日数は祝日法の改正により山の日が新設されたが、休日数は増えていないことから、前向きな検討を要請する。
- 会社：会社としても課題認識はあるが、現行の業務執行体制や要員需給を勘案すると、休日数の増や労働時間の短縮は困難である。
- 組合：人事異動の事前通知について、赴任先での住居の確保や、家族を伴う転居の場合には手続きが必要となり、現行の10日前の事前通知では準備期間が足りないことから、事前通知を14日前とされたい。
- 会社：貴側の要求主旨は理解するが、現行の取扱いを変更する考えはない。
- 組合：転勤に伴う引っ越しは、移転休暇を取得することができるが、組合員に認知されていない。使用頻度は高いのか。
- 会社：多い少ないの基準が明確ではないが、使用実績はある。
- 組合：新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、時差出勤や在宅勤務、リモートでの会議など緊急的に導入したが、多様な働き方に向けてフレックスタイム制も含め、今後も継続できるよう環境整備に取り組むべきである。
- 会社：世間の動向を見つつ、多様な働き方に向けた環境整備も含めて検討したい。
- 組合：生理休暇は名称そのものが理由であり取得しづらいことから、名称の変更について多くの女性組合員から声が上がっている。名称の変更について前向きに検討すべきである。
- 会社：休暇が取得しやすい雰囲気や職場環境となるような取り組みも有効と考えている。
- 組合：育児・介護休業法施行規則等の改正への対応について、改正主旨に沿った形での制度改正を検討とあるが具体的にどのような検討を行っているのか。
- 会社：時間単位での休暇が取得できるよう検討している。
- 組合：職務手当、技能手当、乗務員手当など各種手当については改定する考えはないとのことであるが、工事監督や指令などの責任度合いの高い業務や、乗務員の複数免許所持者への手当の新設、車両検修職場における資格別点数表による技能手当支払い基準の拡大について、組合員のモチベーション向上のためにも改善を図るべきである。
- 会社：それぞれの業務において職責があると認識しているが、会社の経営体力を考慮すると、全ての業務に手当を支給することは困難である。

J R 四国労組ニュース

令和2年9月16日（No.3／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

- 組合：コロナ禍による一時帰休では、100／100の賃金が支給されたが、今後、待命休職及び休業を命ぜられた場合にも100／100の賃金を支給されたい。
- 会社：コロナ禍による一時帰休では、貴側との協議により減額をしなかった。基本は60／100と考えており、今回は特例である。
- 組合：定期健康診断について、現行の取り扱いを変更する考えはないとの回答だが、特殊健康診断は法律で受診が定められている。また、乗務員においては、健康診断の結果次第では乗務できなくなることから、前期と同様に後期の健康診断も勤務時間とすべきである。
- 会社：定期健康診断は、会社は受診させる義務が、社員には受診する義務がある。医学適性検査を兼ねる場合は労働時間としたが、基本的には自分の時間での受診を前提と考えている。なお、特殊健康診断は法律で受診が定められていることから、医学適性検査を兼ねる定期健康診断を受診した場合とのバランスを考慮したい。
- 組合：制服の基本貸与枚数に加え、工務・車両検修職場で働く組合員は、洗い替えを考慮すると不足することから増付与されたい。また、増貸与すれば痛みにくくなり着用できる期間が延びることから大幅な経費負担はないと考える。
- 会社：現行の貸与枚数を増やす考えはない。
- 組合：会社寮に入寮できず借り上げ住戸に入居する組合員に対して、2年間は家賃を15％減額しているが、3年目以降は減額されない。会社寮に空きがない場合には減額の措置を延長されたい。
- 会社：減額の措置を延長する考えはない。
- 組合：結婚休暇について、2021年1月31日を限度に特例措置が終了されるとのことだが、現在も海外への渡航は困難な状況にあることから、新型コロナウイルス感染症が完全に収束するまで特例措置を延長すべきである。
- 会社：新型コロナウイルス感染症が完全に収束したとは言えない状況であること等を踏まえ検討したい。
- 組合：契約社員が社員を見習いに付けて指導する場合には教導手当を支払うべきである。
- 会社：社員、契約社員に関わらず、業務に長く就いていた者が指導するのは自然であり手当を新設する考えはない。
- 組合：無期雇用契約となった準組合員に雇用期間に応じた慰労金を支給すべきである。
- 会社：異動の有無や、業務の責任度合い等において社員と契約社員で違いがあり、契約社員に慰労金を支給する考えはない。
- 組合：準組合員の賃金控除項目について、昨年の総合労働協約改訂交渉において拡大されたが、さらなる拡大により組合員と同一にすべきである。
- 会社：新システムの対応状況等を踏まえながら検討したい。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く厳しい状況は責任組合として理解しつつも、明るく働きがいのある職場づくりに向けて、粘り強く団体交渉を継続することを確認した。

以 上