

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No.13/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

## 春闘・夏季手当交渉 1回目

# 厳しい環境を認識しつつ 『雇用と生活を守る 春闘交渉』開始！

J R 四国労組は2月10日に申し入れた『賃金引き上げ』『労働時間短縮及び制度改善』『夏季手当及び夏季一時金』について本日団体交渉を行い、主旨説明を行った。

J R 四国を取り巻く目下の厳しい状況を踏まえれば、今春闘交渉はこれまでに経験したことがない極めて厳しい交渉が想定される。しかしながら、感染リスクを抱えながらも様々な職場で奮闘し、社会的使命を果たし続けている組合員が希望を持って働き続けることのできる労働環境づくりは重要であることから、『雇用と生活を守る春闘』とすべく、力強く主旨説明を行った。

### 【申第10号 「2021年4月1日以降の賃金引き上げ」】

- 1 2021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1,000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11号 「労働時間の短縮及び制度改善」】

#### [人事・就労関係]

- 1 高年齢者雇用安定法改正（70歳就業法）への対応方を明らかにされたい。また、65歳まで組合員（社員）として勤務できる制度等、社会環境や社会情勢の変化に応じた勤務制度を整備されたい。
- 2 地域限定型採用（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアの有無も選択できる多様な採用・勤務形態を構築されたい。

#### [勤務・働き方関係]

- 3 一日平均労働時間を短縮するとともに、乗務員等の行路拘束時間短縮に努められたい。
- 4 年間休日を120日とされたい。

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No.13/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

- 5 テレワークやフレックスタイム等、多様な働き方の環境整備及び制度化と、育児や介護と仕事の両立及び疾病治療者等も準用が可能となる柔軟な勤務制度を構築されたい。
- 6 会議及び集合研修等の内容を精査し、ICT等を活用するなど効率的開催を図られたい。
- 7 研修センター長期入所者に対する代用証交付回数を増やされたい。
- 8 半休制度の適用職種を拡大されたい。
- 9 半休制度が適用されない職種に従事する者には有給休暇を増付与するなど、職種間による不公平感を緩和されたい。
- 10 次の項目を有給休暇とされたい。あわせて保存休暇適用条件を改善されたい。
  - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合（有給休暇）
  - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動や地域社会貢献（消防団や自治会等）に従事する場合（有給休暇）
  - (3) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合（有給休暇）
  - (4) 看護休暇及び介護休暇（第47条及び第47条の11に該当する場合）（有給休暇）
  - (5) 不妊治療を受ける場合に要する必要な日（有給・保存休暇等適用の併設）
  - (6) 保存休暇適用の「小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う場合」を「中学校就学の始期に達するまで」に拡大（保存休暇適用条件拡大）
  - (7) 国・自治体等が実施するワクチン接種に要する日、及びその副反応による健康被害が生じた日（有給休暇）
- 11 看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件を緩和されたい。  
（子の年齢、取得限度日数、事由、職種（日勤適用が可能な者）の条件等）
- 12 育児休職から復帰する女性組合員や、準組合員（エキスパート社員・契約社員）の多様な働き方が可能となる制度の拡充等、環境整備と制度改善を図られたい。
- 13 この間、コロナ対応において実施した特例扱い（子の学校等休校時の看護休暇適用やコロナ感染が疑われる場合などの勤務取扱等）の制度化を図られたい。

## [賃金・諸手当関係]

- 14 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。
- 15 育児・介護休職取得時における昇給等の取り扱いを改善されたい。
- 16 扶養手当の支払額を改善されたい。
- 17 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、動力車乗務員の複数免許所持者等）

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No13/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

- 18 乗務員手当（深夜額・時間加給・キロ加給）及び教導手当を増額されたい。
- 19 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200/100とされたい。
- 20 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当等を増額されたい。
  - (1) B単価 150/100
  - (2) C単価 50/100
  - (3) F単価 200/100
- 21 第二基本給の見直しを図られたい。
- 22 住宅補給金（持家・賃貸）を増額されたい。

## 【準組合員（エキスパート社員）：雇用関係】

- 1 法改正（高年齢雇用継続給付金の段階的廃止）を見据えた雇用制度を整備されたい。

## 【準組合員（エキスパート社員）：賃金・諸手当関係】

- 2 高年齢調整手当を増額するとともに1961年4月2日以降生まれの者も適用されたい。
- 3 期末一時金の支払額に乘じる係数を撤廃されたい。
- 4 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。あわせて期末一時金支払額算定基礎額は扶養手当を加えた合計額とされたい。
- 5 慰労金を増額されたい。

## 【準組合員（エキスパート社員）：制度全般】

- 6 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

## 【準組合員（契約社員）：勤務関係】

- 1 年次有給休暇付与日数及び適用が異なる休暇種別（育児・Fケア等）を組合員と同様にされたい。

## 【準組合員（契約社員）：賃金・諸手当関係】

- 2 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。
- 3 退職金（慰労金）制度を新設されたい。

## 【準組合員（契約社員）：制度全般】

- 4 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

## 【申第12号 「2021年度夏季手当の要求」】

- 1 要求額 基準内賃金の1.8ヵ月分
- 2 支払日 2021年7月2日（金）

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No13/4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

## 【申第13号 「2021年度準組合員（エキスパート社員）夏季一時金の要求」】

- 1 要求額 基本賃金及び高齢者調整手当の合計額に2.2を乗じた額
- 2 支払日 2021年7月2日（金）

## 【申第14号 「2021年度準組合員（契約社員）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

| 調査期間内の勤務    | 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 | 62,000円  | 80,000円  | 70,000円  | 70,000円  |
| 120日以上      | 124,000円 | 160,000円 | 140,000円 | 140,000円 |

- 2 支払日 2021年7月2日（金）

## <組合からの主旨説明（要旨）>

### （賃金改善）

- 新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、収入状況は会社発足以来最大の危機に直面しているが、組合員は日夜、感染症対策に神経を磨り減らしながら「安全・安定輸送の確立」を第一義に、四国の社会生活を支え奮闘している。
- コロナ感染拡大の甚大な影響を受け、組合はJR連合などと連携し、緊急政策課題の解決に向けて、数次にわたる関係省庁並びに政党等への要請行動や、組合員・家族総がかりの署名活動などの取り組みを展開し、一定の成果を収めてきた。
- 今後も、エッセンシャルワーカーとしての使命を果たすべく、いかなる状況に晒されようと事業を継続させていかななければならない。そのためにも優秀な人材の確保・定着に向け『人への投資＝賃金改善』は重要である。

### （制度・労働条件改善）

- 会社を取り巻く環境が大きく変化している中、定年延長や70歳までの再雇用制度についてJR他社では整備が進んでいる。55歳以降の賃金改善も含め、現制度の進化と社会変容に対応する制度の構築を求める。
- 乗務員の労働時間については、7時間35分の労働時間に対し拘束時間が非常に長いとの声がある。働き方改革が叫ばれる中、乗務員の離職防止に向け拘束時間の短縮を検討すべきである。
- 諸制度の改善についてはこれまでの未解決事項が多くある。組合員の『勤労意欲高揚』に加え『人材の確保・定着』につなげるため労働時間の短縮及び諸制度について改善を図るべきである。

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No.13/5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

## （夏季手当）

○夏季手当は生活給に占める割合が非常に大きい。厳しい状況下において組合員は鉄道運輸収入及びグループ一体となった収入の確保に向けて取り組むとともに、効率化施策や経費節減施策等に最大限協力している。夏季手当、夏季一時金についても誠意ある回答をすべきである。

○エキスパート組合員の期末一時金における基礎額に乗じる0.4の係数は、年金等の公的給付の関係上設けていたが、制度が変わってきたため係数は必要が無いと認識する。よって撤廃すべきである。

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。

## <趣旨説明に対する会社の考え方>

新型コロナウイルス感染症の影響により、収入が大幅に減少するなど会社発足以来最大の危機的状況が続いており、これまで列車の運休や一時帰休などを行ってきたが、未だ収束は見通せず、長期化すれば状況はより深刻になると考える。今交渉は昨年春闘交渉や年末手当交渉時よりも会社が置かれている状況はさらに悪化している認識を労使双方が持った中での議論・交渉が必要だと考えている。今後、貴側の要求主旨を踏まえ鋭意検討するが、定期昇給そのものについても、これまで以上により一層慎重に検討せざるを得ないと考えている。

また、申第11号のうち「36協定」に関する項目について、会社から回答が示され議論を行った。

## 【会社回答】

36協定における時間外労働について、2020年度の実績では、2021年1月末現在で21名が360時間を超えている。さらに、過去3ヶ年度においては、年間360時間を超える者が、2019年度は70名、2018年度は53名、2017年度は34名である。なお、会社として、これまで時間外労働の削減に向け各種施策に取り組んできたが、これらの実状を考慮すれば、現行程度の時間外労働は、業務遂行上、必要不可欠であると考えます。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の制定に伴い、本年4月より本社内において「労働時間管理システム」を導入する。会社としてはこれらのシステムの活用等により、今後も時間外労働の削減に努めていく。

# J R 四国労組ニュース

令和3年2月19日（No.13／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

一方で、次年度の36協定については、昨年9月24日に締結した「定期健康診断の受診に伴う勤務の取扱いに関する協定」を踏まえ、内容を一部改正したいと考えている。  
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。

## <主な交渉内容>

- 組 合：本社内において4月から導入する労働時間管理システムとは、どのようなシステムなのか。
- 会 社：労働時間を客観的に把握するためのシステムであり、出退勤時間把握のためにタイムカードを導入するほか、年休や超過勤務の箇所長申請もシステムを介して行えるようになる。
- 組 合：360時間以上の時間外労働時間を行っている組合員の多い系統を明らかにされたい。
- 会 社：工務系統、本社で勤務する社員が多い傾向にある。
- 組 合：一定程度の時間外労働が必要なことは理解しているが、一部の組合員に偏ることのないよう配慮されたい。
- 会 社：時間外労働時間が多い社員については、箇所長に通知し業務量の平準化を図るなど取り組んでいる。
- 組 合：月45時間を超えた場合の割増率を改定する考えがないのであれば、時間外労働が削減できるように取り組むべきである。
- 会 社：時間外労働の削減に引き続き努めていきたい。
- 組 合：労働基準法の改正により義務化された年5日の年休使用について、現在の取得状況について示されたい。
- 会 社：1月末時点で約100名の社員が取得できていないが、年休の取得状況を毎月箇所長宛にメールにて通知しており、それに加え、5日取得できていない社員が所属する箇所長に対し勤労課が個別に連絡することにより、全社員が年5日取得できるようにする。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、コロナ禍の影響により厳しい経営環境は理解するものの、『雇用を守り』、賃金や労働条件を『働きの価値に見合った水準』に一步でも近づけるために、引き続き交渉を強化していくことを確認した。

なお、次年度の「36協定」の締結については、会社に対し引き続き時間外労働時間の抑制に向け取り組むことを要請し、本日17時に妥結した。

以 上