

J R 四国労組ニュース

令和2年2月21日（No.15／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

春闘・夏季手当交渉開始

J R 四国労組は、2月10日に申し入れた申第12号「2020年4月1日以降の賃金引き上げ」及び申第13号「労働時間の短縮及び制度改善」、並びに申第14号「2020年度夏季手当の要求」、申第15号「2020年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金の要求」及び申第16号「2020年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求」について、本日団体交渉を行った。

組合は、賃金や制度改善等による「組合員と家族の幸せ実現」に向け主旨説明を行った。

【申第12号 「2020年4月1日以降の賃金引き上げ」】

- 1 2020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3,000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13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。
- 2 当面、年間休日を120日とされたい。
- 3 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100分の200とされたい。
- 4 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当を増額されたい。
 - (1) B単価 100分の150
 - (2) C単価 100分の50
 - (3) F単価 100分の200
- 5 初任給改善をはじめ、すべての世代が向上心を持てる賃金体系への改善を図られたい。
- 6 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。
- 7 準組合員（エキスパート社員）の期末一時金に乗じる係数撤廃及び慰労金増額を図られたい。あわせて、高齢者雇用に関する今後の法改正（高年齢雇用継続給付金の段階的廃止等）を見据えた制度全般の再構築を図られたい。
- 8 65歳まで組合員（社員）として勤務できる制度の併設や、70歳までの就業機会の確保についても検討が必要と考える。あわせて、改正から10年経過した現行の人事・賃金制度の検証を踏まえ、第5項及び第6項並びに第7項の改善も含めて、入社から退職まで働きがいを持てる制度を新設されたい。
- 9 運転士前提の契約社員車掌制度における社員登用条件は、労働力確保の観点からも車掌職でも登用可能となるよう見直しを図られたい。

J R 四国労組ニュース

令和2年2月21日（No15／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

- 10 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ような、多様な採用・勤務形態を整備されたい。
- 11 第二基本給の見直しを図られたい。
- 12 扶養手当の支払額を改善されたい。
- 13 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）
- 14 乗務員手当（深夜額・時間加給・キロ加給）の改善及び教導手当を増額されたい。
- 15 住宅補給金（持家・賃貸）を増額されたい。
- 16 次の項目を有給休暇とされたい。
 - (1) 厚生労働省、医師などの指導により、隔離の状態となった場合
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
 - (3) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合
 - (4) 看護休暇及び介護休暇
 - (5) 不妊治療を受ける場合に要する必要な日
 - (6) 準組合員（契約社員）が生理のため就業が著しく困難な場合
- 17 半休制度の適用職種を拡大されたい。
- 18 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。
- 19 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。
- 20 看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件である子の年齢条件を引き上げられたい。
- 21 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や職種の拡大等、環境整備と制度改善を図られたい。
- 22 購入券の交付枚数を増やされたい。
- 23 準組合員（無期契約社員）に対する退職金制度を新設されたい。
- 24 ハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。

【申第14号 「2020年度夏季手当の要求」】

- 1 要求額 基準内賃金の2.3ヵ月分
- 2 加算額 夏季手当における基準日において、55歳以上の組合員に対して30,000円加算
- 3 支払日 2020年7月3日（金）

【申第15号 「2020年度準組合員（エキスパート社員）の夏季一時金の要求」】

- 1 要求額 基本賃金及び高年齢調整手当の合計額に2.7を乗じた額
- 2 加算金 準組合員（エキスパート社員）に対して30,000円加算
- 3 支払日 2020年7月3日（金）

J R 四国労組ニュース

令和2年2月21日（No15／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

【申第16号 「2020年度準組合員（契約社員）の夏季一時金の要求」】

1 準組合員（パートナー社員、月給・日給適用者）の要求額

(1) 基準額

調査期間内の勤務日数	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	78,000円	100,000円	90,000円	90,000円
120日以上	156,000円	200,000円	180,000円	180,000円

(2) 加算額

基準額該当者で契約更新が3回以上ある者には10,000円加算

2 支払日 2020年7月3日（金）

<組合からの主旨説明（要旨）>

- ・日本経済は、緩やかな回復基調が続いていると言われているが、働く者がそのことを実感するまでには至っていない。JR四国においては、18年間ベースアップが実施されていないが、組合員は日々「安全・安定輸送の確立」を第一義に、四国の基幹的公共輸送機関としての責任を果たすべく、要員が逼迫するなか、それぞれの持ち場で奮闘している。その努力に報いるためにも『人への投資＝賃金の引き上げ』は不可欠であり、賃金改善を果たすことは企業として重要な課題であると認識すべきである。
- ・昨年10月に実施された消費税の増税や、生活必需品の値上げなどにより組合員の可処分所得が目減りし家計への影響は非常に大きいことから、賃金改善を求める組合員の声は大きい。また、採用競争力を強化することで人材の確保を図り、労働力不足を解消するとともに、離職を防止し人材を定着させ、入社から退職まで意欲を持って働き続けられる環境を整備するためにも、ベースアップによる賃金の引き上げを行うべきである。
- ・現行の人事賃金制度となってから10年が経過した。当時とは世間の動向や採用者数の拡大など会社を取り巻く環境が大きく変化していることから、現行制度の検証を含め組合員が働きがいの持てる人事賃金制度となるよう改善を図るべきである。
- ・諸制度の改善については未解決事項が多くある。組合員の勤労意欲の高揚を図るためにも、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。
- ・2019年度中間決算は、観光列車等を活用した観光誘発やインバウンド需要拡大に向けた宣伝活動の展開等で、四国への誘客と交流人口の拡大に取り組んだ結果、鉄道運輸収入は119億円を確保し、3期ぶりの黒字決算となった。これは、全組合員が事業計画を共有し、「安全・安定輸送」の継続、「四国再発見」増収キャンペーンや利用促進キャンペーンへの協力による収入確保及び経費節減施策に組織の総力をあげて取り組んだ結果であることから、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。

J R 四国労組ニュース

令和2年2月21日（No15／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

・ J R 四国の経営安定に向け政策課題解決にも組織をあげて取り組んでいること、さらには各種効率化施策にも理解を示し協力していることを評価すべきである。

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>

会社の体力及び貴側の要求趣旨を踏まえながら、鋭意検討していくこととする。

また、申第13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、2019年度の実績では、2020年1月末現在で23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、2018年度は50名、2017年度は34名、2016年度は39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、労働基準法の改正に伴う36協定の見直しを受け、複数月平均を含めた全社員の時間外労働時間数について総務部で把握し、長時間労働となっている社員が所属する箇所長に対して警告する取り組みを始めた。これら取り組みを継続することにより、今後も時間外労働の削減に努めていく。

一方で、次年度の36協定については、昨年9月19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：時間外労働時間の状況について説明されたい。

会 社：工務系統、本社勤務の社員の時間外労働が多い傾向にある。

組 合：ある程度の時間外労働が必要なことは理解するが、一部の組合員に偏ることのないようにされたい。

会 社：全社員の時間外労働時間数を総務部で把握しており、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。

J R 四国労組ニュース

令和2年2月21日（No.15／5終） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／武智 義治

組 合：労働基準法の改正により今年度から義務化された年5日の年休使用について、現在の使用状況を説明されたい。

会 社：1月末時点で約60名の社員が使用できていないが、3月末までには全社員が利用できる見込みである。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、引き続き交渉を強化していくことを確認した。

なお、「36協定」の一部改正については、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