

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（No.17／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

20春闘 粘り強く交渉を継続！

- ・ 会社側は有額回答困難を示唆！
- ・ 定期昇給は実施の方向で確認！

J R 四国労組は3月4日、2月21日の団体交渉に続き2回目の団体交渉を行った。今回は申第12号「賃金引き上げ」、申第13号「労働時間の短縮及び制度改善」を中心に要求実現に向け交渉を強化する中、会社からは現段階での考え方が示され議論した。

<現段階での会社の考え方>

新賃金については、長期人件費に多大の影響を与えるため、長期的な会社業績の見通しを強く意識して決定しなければならない。

まず、2019年度は、中間決算時における通期の業績予想として、豪雨災害の反動から鉄道運輸収入は前年を上回るが、修繕費を高い水準で維持するため、7期連続で100億円を超える営業赤字を見込んでいる。また、経営安定基金運用益等の営業外損益は計画を上回るものの、4期連続の経常赤字を見込んでいる。

なお、足元では新型コロナウイルスの感染拡大を端緒とした旅行マインドの低下に伴って、鉄道運輸収入が低調に推移するなど厳しい事業運営が続いている。

次に、2020年度以降における当社を取り巻く経営環境は、人口減少や少子化の進展による利用者の減少など引き続き厳しいものが予想されるが、その中で、「四国における鉄道ネットワークのあり方に関する懇談会Ⅱ」の中間整理にあるように、当社は「安全の確保」を事業運営の根幹としつつ、収支改善のための各種施策に引き続き取り組んでいくことが求められている。加えて、四国新幹線の整備を含む「持続可能な公共交通ネットワーク」の構築などの経営課題にも取り組んでいかなければならない。そのためには、貴労組の協力をいただきながら、社員等の雇用の確保を第一義に諸課題の解決に積極的に取り組んでいくことが必要である。

なお、今年の春季賃金交渉の世間動向としては、人手不足感や物価の上昇を受け、昨年と同様に賃上げが期待されているが、海外経済の減速や新型コロナウイルスの感染拡大に伴う国内消費の減退などによる景気の低迷も懸念されている。

したがって、2020年度の当社の新賃金については、先に述べた状況等を考慮すれば、有額回答は難しい状況だが、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えている。

なお、最終的な回答については、会社の体力、社会的趨勢、貴側の要求趣旨等を踏まえ、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力していく。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（No 17 / 2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

【申第12号 「2020年4月1日以降の賃金引き上げ」】

- 考え方 ⇒ ベースアップをできる状況ではないと考えている。
定期昇給については、厳しい状況にあるが、実施の方向で検討する。

【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。

- 考え方 ⇒ 労働時間短縮については、賃金引き上げと同様、会社の業績に応じて行うべきと考えている。なお、現在は時短を行う状況にはないと考えているが、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしていきたいと考えている。

2 当面、年間休日を120日とされたい。

- 考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

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

- 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

- 考え方 ⇒ 改定する考えはない。なお、新規採用及び若年社員の定着のためには、業務内容や職場環境だけでなく、労働条件もまたひとつの検討課題であると認識している。

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。

- 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

7 準組合員（エキスパート社員）の期末一時金に乘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。

- 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

- 考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはない。なお、60歳以降の雇用のあり方については、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ている。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（No.17／3）

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。

● 考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはない。

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）

● 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

● 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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

● 考え方 ⇒ 有給休暇とする考えはない。なお、新型コロナウイルスに感染した、又は感染が疑われる場合で、感染症法に基づき都道府県知事から就業制限されたため勤務に就けない場合は、障害休暇を付与する考えである。

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。

● 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

● 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

● 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ていく。

また短日数勤務制度の適用拡大を含め、エキスパート社員の多様な勤務制度については、経営状況及び要員事情等を勘案しながら今後検討を行っていきたいと考えている。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（N o 1 7 / 4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

22 購入券の交付枚数を増やされたい。

- 考え方 ⇒ 交付枚数を増やす考えはない。なお、購入券の使用に関する取り扱いについて、一部改正を検討している。

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。

- 考え方 ⇒ 法律の改正を踏まえ、労働条件に関する協約等に「パワーハラスメント」を行ってはならない規定、及び行った者に対する懲戒規定を定めたいと考えている。また、ハラスメント相談室において、社員からの相談に対し、引き続き、その内容や状況に応じて適切に対応する。

※36協定については、前回交渉にて回答済み（J R 四国労組ニュースN o 1 5 を参照）。

※運転士前提の契約社員車掌制度における社員登用条件の見直しについては、会社から見直しの提案があった（J R 四国労組ニュースN o 1 4 を参照）。

※その他の要求項目については、改定、新設等は行わない旨の考え方が示された。

<主な交渉内容>

【賃金引き上げについて】

組合：組合員は安全・安定輸送を第一義に、収入の確保や各種効率化施策に協力している。現場で奮闘している組合員の期待に応えるためにも、ベースアップによる賃金改善を実施すべきであるが、なぜベースアップが実施できないのか。

会社：社員の努力は評価しているが、ベースアップにより賃金水準が上昇することで、月々の給与をはじめ割増賃金、期末手当や社会保険料など様々な面で会社の負担が大きくなり、将来に渡って人件費が増加することから、現在の経営状況でのベースアップの実施は困難である。

組合：2001年にベースアップが実施されてから18年が経過した。当時と比較して、社員数が約1000名減少し、総額人件費も230億円から145億円に減少している。一人当たりの平均人件費も600万円から520万円に減少しており、賃金の少ない若年者やエキスパート組合員が増加していることが考えられる。しかしながら、列車本数は同水準であり、業務量が増える中、低い人件費で同じ水準の業務を遂行していると考えられる。鉄道運輸収入は、300億円から225億円に減少したが、一人当たり780万円から800万円に増加しており生産性は明らかに向上している。

さらにこの間、2度の消費税の増税や社会保険料、物価の上昇などにより組合員の可処分所得は目減りしている。限られた要員の流出を食い止めるためにも賃金改善による人への投資を行うべきである。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（No.17／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

会社：これから先、現行の要員規模で推移すると人件費が増加する見込みであり、長期人件費に多大の影響を与える賃金改善は困難である。人への投資については、一部ではあるが手当の改善などを行っている。

組合：社員の離職が多くなっており、今年度は75人の社員が定年退職以外で離職すると聞いた。離職理由は様々あるが、これまで賃金改善ができていないことにより賃金水準が低いことも理由に考えられることから賃金改善を実施すべきである。

会社：近年、若年社員の離職が増加しており、人材の定着のため、業務内容や職場環境だけでなく、労働条件も検討課題の一つであると認識している。

【労働時間の短縮及び制度改善について】

組合：労働時間の短縮及び休日増は強く訴えているがなぜ実施しないのか。

会社：経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしているが、現在は時短及び休日増を行う状況にないと考えている。

組合：現行の人事賃金制度では、同一等級在級年数が5年を経過すると昇給に逓減がかかる。制度改正時と比較すると採用者数が増加し、雇用形態が多様化するなど環境が大きく変化したことから、この間の検証も含め見直しを行うべきである。

会社：現行の人事賃金制度は、55歳以降の賃金水準の引き上げや昇格時の賃金の上がり幅を大きくした制度であり、主任職以上で退職を迎えた場合の生涯賃金は以前の制度より多くなる制度としたが、改正から10年経過したことから、制度の検証が必要と考えている。

組合：若年者は、初任給調整手当が毎年減額されるため、定期昇給のメリットを実感できていない。初任給をはじめ若年層の待遇を改善すべきである。

会社：近年の採用状況を見れば、初任給額の改善も必要であると考えますが、初任給額の改善は長期的な人件費の増加にもつながるため慎重に検討せざるを得ない。また、近年、若年社員の離職が増加しており、人材の定着のため、業務内容や職場環境だけでなく、労働条件も検討課題の一つであると認識している。

組合：若年者が離職する理由の一つに、「地元で働きたい」とあることから、地域限定採用を導入されたい。

会社：地域によって希望者の偏りが生じることが懸念されるため実施は困難であるが、人材確保のための方策の一つとしては考えられる。

組合：60歳以降の雇用のあり方や定年延長について、今後検討が必要と認識しているとのことだが、どのように考えているのか。

会社：定年の延長やエキスパート社員のあり方については、世間動向等を勘案しながら検討していきたい。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月5日（No.17／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

組合：新型コロナウイルス感染拡大に伴う子の臨時休校により休業した場合の看護休暇について、国の助成金を活用して有給休暇とされたい。

会社：要員需給の観点から困難と考えるが、国の対応指針など状況は刻々と変化している。それらに応じて対応していきたいと考えている。

組合：子育て支援の観点から、現行3歳までの子に適用されている育児短時間勤務制度の適用職種の拡大や、子の対象年齢を引き上げるべきである。

会社：適用職種の拡大や子の年齢の引き上げは困難であるが、働きやすい職場となるよう検討はしていきたい。

組合：購入券の使用に関する取り扱いの一部改正について、どのような改正を検討しているのか。

会社：往復で特急券を購入する際の取り扱いについて一部改正を検討している。

組合：ハラスメント対策関連法の対応について、パワーハラスメントに対してのみ規定を整備するのか。

会社：既に、セクハラ及び妊娠・出産・育児休暇等に関するハラスメント防止対策を講じているが、今回の法改正により、パワーハラスメントの防止が義務化されることから、その法律に対応した改正を行うものである。

最後に組合は「我々は安全・安定輸送を第一義に、全力で業務に取り組み、効率化施策にも協力してきた。しかしながら、賃金や制度面での改善を求める声が非常に大きい。よって、これまでのJR四国労組の取り組みや、組合員の期待感に応えるため、さらには離職を防ぐためにも『人への投資』を行うべきである。本春闘にて誠意ある回答を求める」と強く主張した。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、「賃金引き上げ」及び「労働時間の短縮及び制度改善」について、引き続き、粘り強く交渉していくことを確認した。

以 上