

J R 四国労組ニュース

令和2年3月12日（No.18／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

2020春闘 交渉継続！ 要求獲得に向け最大限の回答を要請！！

J R 四国労組は本日、2月21日及び3月4日に続き、3回目の団体交渉を行った。今回は、申第14号「2020年度夏季手当」、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」、申第16号「2020年度準組合員（契約社員）夏季一時金」などについて要求獲得に向け交渉を強化する中、会社から夏季手当について現段階での考え方が示され議論を行った。

<現段階での会社の考え方>

2020年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や、今後の経営見通しなどを見極めながら鋭意検討していく。

業績評価の指標について、中間決算時における通期の業績予想として従来から重視している営業損益は前年を上回る水準を見込むとともに、営業収益及び経常損益は計画を達成すると見込んでいた。

しかし、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い、2月の定期外取扱収入は前年比約8割と低調に推移した。さらに、3月に入ってから、全国の小中高校の一斉休校や大規模イベントの相次ぐ中止などから、異例の旅行控えが発生しているため、2月を超える減収が発生している。したがって、中間決算時には想定されなかった収入の大幅な減少から、当社の経営環境は大変厳しい状況にある。

2020年度の当社を取り巻く経営環境については、人口減少や少子化の進展による利用者の減少などに加え、新型コロナウイルスによる影響が長引く恐れがあるため、より一層厳しいものと予想される。その中で、「安全の確保」を事業運営の根幹としつつ、収支改善に関する各種施策を通じた経営基盤の強化に引き続き取り組んでいくことが必要である。

なお、世間相場について、世界経済の減速や新型コロナウイルスの影響を受け、国内企業全体の業績が悪化していくため、各社の姿勢は一段と慎重となることが想定される。

また、世間相場の一つの指標として意識すべき人事院勧告については、今年度の勧告でボーナスの支給月数を年間4.50箇月に引き上げたが、当社の水準と比べると、依然として低いものとなっている。

2020年度の夏季手当については、先に述べた指標、今後の当社の経営見通し及び世間相場などを踏まえ、客観的・総合的に判断していきたいと考えている。なお、支払日については、7月3日を目途に支払っていき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12日（No.18／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

【夏季手当・夏季一時金要求に対する現段階の回答】

- 支給額については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、現段階においては、具体的な回答はできない。引き続き交渉していきたい。
- 55歳以上の社員の加算金については、加算する考えはない。
- エキスパート社員の加算金については、全員一律に加算する考えはない。調査期間内における勤務成績により成績率を適用する。
- 支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月3日を目途に支払っていきたい。

<主な交渉内容>

【夏季手当・夏季一時金について】

組合：組合員は今日まで「安全・安定輸送」を第一義に厳しい要員需給のなか各種効率化施策に理解を示し協力してきた。また、収入の確保に向けても積極的に取り組んできた。加えて、JR四国の経営安定化に向け政策課題解決にも組織をあげて取り組んできた。

さらに組合員の家計においては、10月に実施された消費税増税や物価の上昇に伴い、可処分所得が目減りしていることから夏季手当への期待感は大い。この間の取り組みを最大限評価するとともにモチベーションの低下を避けるためにも、誠意ある回答を強く要請する。

会社：貴側のこれまでの取り組みは認識しているが、当社を取り巻く経営環境は厳しい状況が続くと想定されることから慎重に検討せざるを得ないと考えている。

組合：2019年度中間決算における営業収益は、対前年109%となる148億円を確保した。また、1月末までの運輸取扱収入は対前年102.9%であった。現在、コロナウイルスの影響を受けているが、組合員は公共交通機関に働く者としての責任感と使命感を持ち、感染予防に努めながら業務に取り組んでいる。また、コロナウイルスの終息後には収入の確保に向けた取り組みにも協力するスタンスであることから、誠意ある回答を要請する。

会社：期末手当の支給月数は、業績評価の指標を考慮しながら検討しているが、コロナウイルス感染拡大の影響により大幅な減収が予想され、今回の交渉ではこれを見捨てることはできない。また、この状況がいつまで継続するのか不透明であることから慎重に検討せざるを得ないと考えている。

組合：2月からのコロナウイルスの影響については理解するが、それまでは事業計画を上回るペースで推移しており、組合員のこれまでの取り組みを最大限評価すべきである。

会社：これまでの取り組みは評価しているが、減収の事実は受け止める必要がある。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月12日（No.18／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

組合：減収の事実は理解しているが、期末手当は生活給の一部になっており組合員の期待感は非常に大きい。

会社：組合員の期待感は認識するが、ここ最近の減収は会社発足以来のことである。期末手当は単純に業績だけで判断しているわけではないが、今回の減収は無視できない規模であり、客観的に判断しなければならないと考えている。

組合：加算額及び加算金について、加算する考えはないとのことであるが、55歳以上の組合員やエキスパート社員、契約社員の労働力も大きい。加算すべきである。

会社：加算額及び加算金の支給は人件費に大きな影響を与えるため実施は困難である。

あわせて、前回の交渉に引き続き「賃金引き上げ」「制度改善」についても議論を行った。

【賃金引き上げ及び制度改善について】

組合：前回の交渉でも強く訴えたが、組合員は安全・安定輸送を第一義に、効率化施策や収入の確保に全力で取り組んでいる。2001年にベースアップが実施されて以降、2度にわたる消費税の増税や物価の上昇により組合員の可処分所得は目減りしている。また、当時と比較すると、社員数が約1000名減少しているが、一人当たりの業務量は増加し生産性は明らかに向上している。この間の組合員の努力を、目に見える形で評価するためにもベースアップを実施すべきである。

会社：組合員の努力は評価しているが、ベースアップを実施することで賃金水準が上昇し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：組合はこれまで、会社の経営状況を理解しつつ、直近では「信用降車型ワンマン列車の運行」や「運転士の車掌兼務」さらには「駅業務体制の見直し」など、雇用と安全を第一義として協議し各種効率化施策に協力してきた。一人ひとりの業務量や責任の度合いは明らかに増加している。ベースアップによる「人への投資」を行うべきである。

会社：効率化施策への協力には感謝するが、繰り返しとなるが、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。

組合：若年組合員の中には給与面を理由に離職する者も少なくない。離職は会社にとって大きな損失であることから賃金改善は必要不可欠である。

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。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月12日（No.18／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

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号俸の逡減がかかる制度だが、昇格に5年以上かかる組合員が多く不満の声を聞く。現行制度の検証と早期の改善に向けて検討されたい。

会社：現行の人事・賃金制度に改正されてから10年が経過し、採用人数など環境が変化したことから検討課題と認識している。

組合：労働時間短縮や年間休日増について、現在では行う状況にないとのことであるが、祝日に山の日が追加されて4年が経過した。組合も雇用と安全を確保した効率化にも協力していることから前向きに検討されたい。

会社：厳しい要員需給を勘案すると労働時間短縮や休日増について実施できる状況にない。

組合：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との回答であるが、組合員からは65歳まで定年延長の併設を求める声があることから早期に検討すべきである。あわせて、エキスパート社員は、社員と同様の業務に就いているが、その賃金は社員より低いことから、モチベーション向上のため、期末一時金に乗じている0.4の係数を撤廃すべきである。

会社：年金支給開始年齢が65歳まで引き上げられていることから、検討が必要と認識している。係数の撤廃については困難である。

組合：職務手当、技能手当など各種手当については改善しないとの回答であるが、責任度合いの大きい線路閉鎖工事監督者や、保守用車使用監督者などへの手当や、駅の教導手当の新設、技能手当の支給範囲の拡大に向けて改善を図りたい。

会社：会社の経営体力を考慮すると改定は困難である。

組合：看護休暇の適用条件である子の年齢の引き上げを検討されたい。

会社：貴側の要求趣旨は理解するが、改定する考えはない。

組合：育児休職から復帰した組合員や、介護をしながら働く組合員の多様な働き方が可能となるよう短日数勤務制度の拡大や、短時間勤務制度適用職種の拡大を検討されたい。

会社：短時間勤務制度の適用職種の拡大は困難であるが、働きやすい職場となるよう検討はしていきたい。エキスパート社員の短日数勤務制度の拡大については、経営状況及び要員事情等を勘案しながら今後検討していきたい。

組合：育児及び介護休職を取得しても、所定昇給号俸が得られるように改善されたい。

あわせて、子育てや介護をしながら働く組合員の離職防止のためにも地域限定採用について検討されたい。

J R 四国労組ニュース

令和2年3月12日（No.18／5終） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／武智 義治

会社：貴側の要求趣旨は理解するが、昇給の取り扱いについて改定する考えはない。
地域限定採用については、人材確保のための方策の一つとしては考えられるが、取り扱いを変更する考えはない。

組合：購入券の使用に関する取り扱いについて、往復で特急券を購入する際の取り扱いの一部改正を検討しているとのことだが、枚数の増付与は検討していないのか。

会社：増付与は検討していない。

最後に組合は「我々は安全・安定輸送を第一義に、効率化施策や中長期的な政策課題解決にも協力してきた。現在、コロナウイルス感染拡大の影響を受けているが、現場の組合員は公共交通機関に働く者としての責任感と使命感を持って業務に取り組んでいる。組合員のモチベーションの維持・向上のためにも、入社から退職まで働きがいの持てる賃金・制度にしていかなければならない。今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、要求の獲得に向けて、引き続き、粘り強く交渉していくことを確認した。

以 上