

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和3年9月14日（No.5 / 1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

第2回総合労働協約改訂等交渉 生き生きと働ける職場環境づくりに向けて 粘り強く交渉を継続！

J R 四 国 労 組 は、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 本 日 行 っ た。8 月 2 6 日 に 行 っ た 1 回 目 の 交 渉 で は 組 合 か ら の 主 旨 説 明 を 行 っ た が、今 回 は 会 社 側 か ら 考 え が 示 さ れ た。こ れ に 対 し 組 合 は、コ ロ ナ 禍 に あ り な が ら も、公 共 交 通 機 関 に 働 く 者 と し て の 責 任 感 と 使 命 感 を 持 ち、日 々 業 務 に 取 り 組 む 組 合 員 の 声 を 要 求 項 目 に 補 強 し、生 き 生 き と 働 け る 職 場 環 境 づ く り の た め、粘 り 強 く 交 渉 を 行 っ た。

【申し入れの内容は、J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス No. 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】

〔人事関係〕

- 3 高年齢者雇用安定法（70歳就業法）への対応方を明らかにするとともに、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。

●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おり、部内に立ち上げた生き生きワーク検討PTを中心に、様々な検討を行っている。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はあるが、働き甲斐をもって仕事ができる環境整備に向けて検討を進めていきたいと考えている。

- 4 地域限定型採用（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアを選択できる多様な採用・勤務形態を構築されたい。

●考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはない。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No.5／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

〔勤務関係〕

5 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。

- 考え方 ⇒ 労働時間短縮については、賃金引上げと同様、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引き続き勉強はしていきたいと考えている。

6 1日平均労働時間を短縮されたい。

- 考え方 ⇒ 改定する考えはない。

7 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。

- 考え方 ⇒ 乗務員の拘束時間は、列車ダイヤ・車両運用による制約も大きく、これらを包括的に考えていくことで今後改善を図れるよう検討していきたいと考えている。

8 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。

9 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」の実施や、2021年4月から本社等に導入した労働時間管理システムによって、時間外労働の的確な把握を行っている。これらの活用により、今後も、長時間労働の抑制や平準化に努める。
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。

11 新型コロナウイルス感染症予防のため暫定的に実施している在宅勤務制度の制度化を図るとともに、フレックスタイム制度を導入するなど、組合員の多様な働き方を実現されたい。

- 考え方 ⇒ 在宅勤務制度及びフレックスタイム制度については、現状新設の考えはないが、多様な働き方の出来る職場環境の構築については、検討が必要と認識している。今後も社会情勢等を勘案しながら勉強を進めていきたいと考える。

13 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 ⇒ 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3年9月14日（No.5／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

14 年次有給休暇の採用時の付与日数を増付与するとともに、総日数20日までの到達期間を短縮されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

17 保存休暇の累積限度日数を増やされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

18 保存休暇の適用範囲を次の通り改善されたい。

(1) 私傷病による場合は「4日以上継続する場合」の条件を削除し、必要な日

(2) 人間ドック・定期健康診断で再検査となった場合、検査受診するための必要な日

(3) 中学校就学の始期に達するまでの子の学校行事等に出席する場合の必要な日

(4) SASに関わる検査・診察・治療等にかかる必要な日

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

21 第86条第1項第3号「り災休暇」の適用範囲を拡大されたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはない。

22 組合員が休職から復職する際、不安なく早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。

●考え方 ⇒ 休職からの職場復帰に関する支援体制の構築については、検討課題のひとつであると認識しており、引き続き検討を進めていく。

23 出生直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう、育児・介護休業法改正に対応した制度を新設されたい。

●考え方 ⇒ 育児・介護休業法等の改正趣旨に沿った形での制度改正を検討する。

〔賃金関係〕

28 職務手当・技能手当の拡充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。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No.5／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

29 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・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。

35 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。

〔福利・厚生関係〕

40 女性組合員が働きやすいよう、職場環境整備を図られたい。

●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。

41 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。

42 社会環境及び気候の変化を踏まえ組合員に貸与する被服類については、ズボン・スカートの選択制の導入及び空調服の貸与対象者の拡大をされたい。

●考え方 ⇒ 制服を選択制とした場合、それぞれの貯蔵品を置かねばならず経費が増加することから導入する考えはない。

また、空調服については貴側の要求趣旨を踏まえ、貸与箇所駅を追加した。なお、その他の貸与箇所・対象者を拡大する考えはない。

43 制服の貸与について、損耗による交換に確実に対応できる体制を構築されたい。

●考え方 ⇒ 制服の購入にあたっては、次年度採用数や過去の損耗実績、倉庫に貯蔵できる被服量等を考慮し発注を行っている。したがって、想定以上の申請や同一サイズの大量申請があった場合は交換までに期間を要する場合がある。ご理解いただきたい。

44 社宅退去時の修繕費用を廃止されたい。

●考え方 ⇒ 社宅退去時の修繕費用は、今後も維持する社宅の室内リフレッシュに最低限必要な費用（畳の表替え・襖、障子の張り替え）であり、廃止する考えはない。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（N○5／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

45 住宅補助金（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。

46 組合員が転勤により賃貸物件の契約を解除する際、契約期間によって発生する違約金を会社負担とされたい。

●考え方 ⇒ 違約金を会社負担とする考えはない。

49 組合員の健康増進に関わる福利厚生制度を充実されるとともに、治療と仕事の両立支援に向けた制度を構築されたい。

●考え方 ⇒ 社員等の健康増進については、会社としても積極的に取り組んでいるところであるが、経費面を考慮しながら、今後も制度の充実に取り組んでいきたいと考えている。

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

20 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。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

5 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。

※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。

＜主な交渉内容＞

組 合：頑張った分だけ報われる会社になるよう、各職場で一生懸命業務に取り組む組合員の思いを受け止めてほしい。

今年は支援をいただき、長期経営ビジョンがスタートする年である。変革、チャレンジが必要と会社は言うが、回答を伺い、「改定する考えはない」といった項目が多数あることを非常に残念に思う。

会 社：最も重要なのは、どう会社を継続させるか。長期経営ビジョンで示したとおり、生き生きと働ける職場環境づくりに向けて取り組むというのは、社長以下同じ想いだ。J R四国で働きたいという会社にならなければいけない。そのためにはチャレンジが必須となるが、支援策があるからといって、5年、10年で会社が倒れては意味がない。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No5／6）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

「改定する考えはない」とした項目もあるが、会社も問題意識を持っており、社内の検討事項にも盛り込んでいる。

会社を存続させるためには、会社と社員のベクトルをどう合わせていくかが重要。組合員の想いを代弁されたが、会社としてもその通りと思うところはあるものの、会社をどう存続させるかを第一義に考えていることをご理解いただきたい。

組 合：ここで働けてよかったという会社にするという思いは、組合としても一貫しているところ。

ただ、経営陣だけでは会社は回せない。組合員が働きやすい環境を作らなければいけない。

会 社：働きがいや働きやすさが社員にとって最も大事なことは言うまでもなく、長く勤めれば勤めるほどそう思える、幸せを感じる会社にしていきたい。

組 合：60歳以降の雇用の在り方について、総務部内で立ち上げた「生き生きワーク検討PT」を中心に様々な検討を行うとの回答だが、具体的な検討内容を明らかにされたい。

会 社：雇用確保という意味では65歳までの対応はすでに行っている。70歳までの義務化はまだ先のことかと思うが、世の中がそうした流れにあることは認識しており、その中で当社がどうあるべきか、社員のニーズにどう対応するか検討していきたい。

組 合：地元での就労を望む声は年々高まっており、離職防止のためにも地域限定型採用（エリア採用）等、多様な採用・勤務形態を構築されたい。

宇和島運転区の車掌業務の業務移管でも、生活の拠点を移さざるを得ないことを忌避する声が聞かれる。エリア採用の導入はこうした声の解消にもつながるかと思うが如何か。

会 社：若年層は地元志向が強く、人材確保を厳しくする要因となっており、検討課題の一つとして認識しているものの、四国という狭いエリアを更に細分化して採用し運用していくとなれば、業務機関も限られる中で人事運用に支障を来すおそれがある。専門性の高い職種の多い当社では、適性検査等の結果次第で働く場所が限られる可能性もあり、既に要員需給が厳しい中で、さらに制約がかかることは避けたい。

組 合：狭いとはいえ、新幹線もなく、移動に時間がかかるのが四国の現状である。事実として、地元を希望した結果辞めてしまう組合員も年々増えている。

会 社：四国四県それぞれの出身についてバランスの取れた採用ができるわけではない。確かに人事運用の中で考慮すべきポイントであるとは認識しており、里帰りも可能な限り配慮した対応を行ってきた。

組 合：中堅社員も離職する現状を踏まえ、幸せを感じる職場づくりやワークライフバランスを念頭に鋭意検討していただきたい。

省力化・省人化を進め、生産性を高めると会社は示しているが、駅へのア

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No.5／7）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

シストマルス導入のように省力化等によって仕事量を減少させられるのであれば、労働時間の短縮や休日数の増加は可能ではないか。

会 社：JR7社の中で当社が最も休日数が少ない現状は、採用にも影響を与えていると考えるが、労働時間の短縮や休日数の増は要員需給に直結する。休日数を増やした結果、他の社員が超勤で対応するのは本末転倒である。これまでの効率化は、悪化していく要員需給を食い止めるための側面が大きく、社員の働き度合いを下げるには至っていなかった。さらなる取り組みを進める中でどこまで社員に還元できるか、会社として貴側の要求自体は否定しておらず、努力もしているが検討が進んでいないということ。こうした姿勢は変わっていないことから、回答を変えていない。

組 合：冒頭も申し上げたが、今年度は長期経営ビジョンのスタートの年であり、既存の概念に捉われることなく、抜本的な考え方を是非推し進めていただきたい。会社としての持続可能性を高めるためには、組合員の働きやすさ、つまり労働時間や休日数、年休や保存休暇、有給休暇等を含め、改善を図ることにより、組合員にとっても持続可能なものとしていくことが肝要。在宅勤務について、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一環として暫定的に導入しているが、制度化すべきである。

会 社：在宅勤務を本格的に導入する場合、経費面や労働時間管理上の課題があるが、多様な働き方への取り組みは必要と認識しており、選択肢を増やすためにも課題を整理して前に進めていきたい。

組 合：拘束時間が長いことも離職の要因となっており、若手社員に対して賃金面で一定の改善がなされた。しかし、要員需給が厳しい中では、香川支部が中心となり取りまとめた働き方改革創案で示した方策の実行により、労使双方の問題が解決できるよう迅速に対処いただきたい。

会 社：いただいた提案についても参考にしながら検討している。

組 合：年休付与日数について、年5日の取得が義務化され、付与日数の少ない若年層は取得しづらくなっている。

会 社：若手社員の取得率が低いことは認識している。病気に備えて残しておきたいとの考えも理解するが、増付与すれば要員需給に影響を及ぼすことから、改定する考えはない。

組 合：既存の業務体制を踏まえて要員数を確保しようとするれば、いつまでも改善はせず、議論も並行線のままである。

会 社：抜本的な変革が必要だとは会社も認識している。

組 合：業務体制をはじめ、抜本的な見直しは今の時期しかできない。主管部も含めてぜひ改善の議論をしていただきたい。

保存休暇について、本来は年休を失効させず使い切ることが前提であるところ、それを持ち越すことができる配慮的な休暇と認識している。それを踏まえ、累積限度日数増やS A S 検査等に関し適用範囲を拡大されたい。

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No.5／8）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

会 社：S A Sについては検査費用を会社負担とし、検査に対する勤務も対応している。しかし、乗務員に限らずどの社員でも雇うるものであり、他の私傷病と位置付けは同じ。よって、取り扱いも同じくすべきと考えている。

組 合：り災休暇について、組合員本人のみならず、親族のり災にも対応できるように適用範囲を拡大されたい。

女性の採用が拡大する中、育児休職をはじめとして復職後の就労にはまだまだ課題があると認識している。支援体制の拡充とともに、職域拡大もあわせて検討されたい。改正育児・介護休業法への対応にあたり、現行では配偶者産後休暇がすでにあるが、これをベースに対応するのか、もしくは別の制度を設けるのか明らかにされたい。

会 社：いわゆる男性版の産休制度については現行制度をベースに考えている。しかし、国からガイドライン等が示されていないため、精査する必要がある。その他同法への対応に関しては、必要な時期に整理していく考えである。

組 合：育児短時間勤務についても、子育て世代の組合員から根強い意見があり、適用条件を緩和されたい。

工事監督や指令業務等各種職務手当・技能手当の拡充を求める。また、近年、新入社員が車掌に配属されることから、単に車掌業務のみならず社会人教育の側面もあり負担が増えているので、教導手当を増額すべき。

準組合員（契約社員）について、経験豊富な契約社員が社員を指導する現況を勘案し、見習い教育手当を新設されたい。

会 社：本来社員は契約社員を指導する立場であるものの、業務経験の長い者が経験の浅い者を教えることは一般的な話と考えられ、手当を新設する考えはない。

組 合：契約社員が専属となって見習いにつける状況もある点を考慮されたい。

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。現行制度は社会ニーズに逆行しており、早急に対応すべきである。

会 社：改定する考えはない。

組 合：制服の選択制導入により経費や管理面での負担が増えるのであれば、例えばズボンに統一するのも一つの手ではないか。

会 社：車いす対応等、作業上必要な場合にはズボンの貸与を認めているところ。

組 合：損耗対応について実情は理解したが、現場で対応する組合員にも実情が理解されるよう適切な説明を求める。

空調服について、駅が追加されたことは評価するものの、既に季節も移り替わりつつあり、早めに対応していただきたかった。

会 社：損耗対応については、今後実態調査を行い、改善されるよう取り組む。

組 合：社宅退去時の修繕費用を廃止されたい。会社の命により退去する場合は会社負担とするような対応を取るべき。

会 社：社宅の室内リフレッシュに最低限必要な費用と考えており、年数に係わら

J R 四国労組ニュース

令和3年9月14日（No.5／9終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

ず請求する考えである。

組 合：四国の公共交通を支えるためには、組合員の健康を考えることも重要である。特に過度の飲酒や喫煙は体に悪影響を及ぼし、生活習慣病を引き起こす要因ともなり得る。会社は健康経営優良法人2021に認定されているが、組合員の健康増進に関わる福利厚生制度を充実されるとともに、治療と仕事の両立支援に向けた制度を構築されたい。

会社へのエキスパート社員の貢献度に鑑み、期末一時金の係数を撤廃されたい。

組合員は各職場において自分がやらなければ誰がやる、とキーワーカーの責任感を持って仕事に取り組んでいる。入社してよかったと思う職場環境づくりのため、要求項目について検討を求める。

会 社：コロナ禍により経営が悪化している上に、先行き不透明な状況であり、会社の体力、貴側の要求主旨を踏まえ、生き生きと働ける職場環境づくりの実現に向けて、今後鋭意検討していく。

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、生き生きと働ける職場環境づくりに向けて、粘り強く団体交渉を継続することを確認した。

以上