

# JR四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

## 【21春闘・夏季手当交渉 2回目】

# コロナ禍のなか奮闘する 組合員の熱い思いを訴える！

- ・ 会社「定期昇給は慎重に検討」の姿勢を崩さず！
- ・ JR四国労組発足以来の厳しい交渉

JR四国労組は本日、2021春季生活闘争の2回目の団体交渉を行った。今回の交渉では、申第10号「賃金の引き上げ」及び、申第11号「労働時間短縮及び制度改善」に絞って交渉を行い、現段階における会社の考え方が示された。組合は、コロナ禍による厳しい状況は十分認識するものの、働きの価値に見合った賃金水準や諸制度改善を求め議論を行った。

### ＜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ていかなければならない。

まず、2020年度は、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の影響により、お客様のご利用が大きく落ち込んだことから、中間決算時における鉄道運輸収入は対前年比44.4%と公表開始以来最低の水準となったほか、今後の収入状況等の想定が困難であることから、通期の業績予想の公表を控える事態となった。

現に、足下のご利用状況も感染症の第3波による出張や旅行の出控え等により回復の兆しは見えておらず、会社発足以来最大の危機的状況が続いている。

また、2021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に加え、未だ収束の見えない感染症による移動需要の減、感染症収束後の社会変化等、非常に厳しいものが予想されるが、2031年度の経営自立に向け、グループを挙げて収入の確保に取り組むとともに、新しい支援措置を最大限に活用しながら経営の体質改善を図り、持続可能な経営体質の構築に向けて取り組んでいかなければならない。大変厳しい経営環境だが、今後も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、昨年に引き続き政府からの賃上げ要請はあるものの、感染症の収束が見通せない状況であることから、業績が好調な一部の企業を除き、ベースアップを実施しない企業が多数となることを見込まれ、定期昇給についても、事業継続と雇用維持を最優先に労使協議で判断すべきという議論もあるなど、極めて厳しい交渉が想定される。

したがって、2021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、有額回答は極めて困難であり、定期昇給についてもより慎重な検討が必要であると考えている。

なお、最終的な回答については、会社の体力、社会的すう勢、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。

# JR四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

## 【申第10号 「2021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。

## 【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。

●考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはありません。なお、70歳までの就業措置確保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いますが、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ます。

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。

●考え方 ⇒ 現行の取扱いを変更する考えはありません。

### [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。

●考え方 ⇒ 労働時間の短縮については、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ます。なお、現在は時短を行う状況にはないと考えていますが、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ます。

4 年間休日を120日とされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはありません。

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。

●考え方 ⇒ 今後、会議及び研修の実施に際しては、新たに導入されるビデオ会議やe-Learning（イーラーニング）等の各種システムを活用した効率的な開催を検討してまいります。

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。

●考え方 ⇒ 現時点では、改定する考えはありません。

8 半休制度の適用職種を拡大されたい。

●考え方 ⇒ 適用職種を拡大する考えはありません。

# J R 四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

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）

●考え方 ⇒ 有給休暇及び保存休暇の拡大、適用条件とする考えはありません。  
なお、新型コロナウイルスのワクチン接種に関する取扱いについては、状況を見ながら対策本部の中で検討していきたいと考えています。

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。

●考え方 ⇒ 今回の対応は新型コロナウイルス感染症拡大防止のための特例措置であり、制度化する考えはありません。

## [賃金・諸手当関係]

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）

●考え方 ⇒ 改定する考えはありません。

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。

●考え方 ⇒ 改定する考えはありません。

## [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。

●考え方 ⇒ 増額する考えはありません。なお、適用者については、拡大の方向で検討していきたいと考えています。

# J R 四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14/4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

3 期末一時金の支払額に乘じる係数を撤廃されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはありません。

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。

●考え方 ⇒ 支払対象とする考えはありません。

[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。

●考え方 ⇒ 支払対象とする考えはありません。

3 退職金（慰労金）制度を新設されたい。

●考え方 ⇒ 新設する考えはありません。

※36協定については、前回交渉にて回答済み（JR四国労組ニュースNo.13を参照）。

※その他の要求項目については、改定、新設等を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：コロナ禍により会社が受けている影響が会社発足以来の危機的状況というのは、組合も十分認識している。定期昇給の実施については「より慎重な判断が必要」との現時点の回答だが、労働協約に「昇給は毎年4月1日に実施する」と明記されている。これについて会社の考え方を明らかにされたい。

会社：昇給を必ず実施すると保証するものではなく、長期的な視点に立って会社の経営状況をみながら実施の可否を判断するものと考えている。

組合：昇給が実施されなかった場合の組合員への影響についてどのように考えているのか。

会社：社員に与える影響は大きいと認識するが、それを理解した上で昇給実施の可否については慎重な判断が必要と考えている。

組合：コロナ禍のなか、組合員は「安全・安定輸送の確立」を第一義に、公共交通機関を担うキーワーカーとして、人々の暮らしを支え、移動を守るという使命感を持って奮闘している。組合員の努力や期待に応えるためにも定期昇給を実施したうえでベースアップによる賃金改善もすべきである。

会社：社員の努力は評価しているが、コロナ禍の影響によりこれまでに経験したことのない規模で鉄道運輸収入が落ち込んでいる。収束の見通しは見えず、影響の長期化が想定されることから、ベースアップを実施できる状況ではないと考えるし、定期昇給についても慎重な検討が必要である。

組合：昨年19年ぶりの賃金改善が図られたが、私たちが求める働きの価値に見合った賃金水準には到達していない。優秀な人材を積極的に確保することに加え、離職を防ぎ定着を図るためには『人への投資＝賃金改善』は重要である。ベースアップ及び定期昇給による賃金改善を強く求める。

# JR四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14/5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

会社：社員の年齢構成により人件費は以前に比べて減少したが、現行の要員規模で推移すると、今後は増加する見込みである。コロナ禍により減少する鉄道運輸収入とは相反して人件費が増加すれば会社に与える影響は大きいことから、繰り返しになるがベースアップを実施できる状況ではなく、定期昇給についてもより一層慎重な判断が必要と考えている。

組合：組合はコロナ禍による影響を少しでも小さくするために、雇用調整助成金の特例措置延長など緊急政策課題解決を求める署名活動の取り組み、関係省庁や政党への要請行動を展開してきた。加えて、公共交通機関における安全・安心の取り組みを視覚的に広く社会へ発信することにも取り組んでいる。この難局を労使一体となって乗り越えるためにも、賃金改善を行い組合員のモチベーションアップにつなげるべきである。

会社：政策課題解決に向けた貴側のこれまでの協力や取り組みに対してはお礼を申し上げます。しかし、コロナ禍の収束が見通せず、収入減のインパクトは非常に大きいことから、賃金改善は困難と考えている。

## 【労働時間の短縮及び制度改善について】

組合：70歳までの就労機会の確保が努力義務として企業に求められる。社会の変化に対応し、65歳まで社員として雇用するなど現行の人事賃金制度の再構築が必要と考える。

会社：高年齢者の雇用制度は、社会情勢を見極めながら慎重に進めていきたいと考えている。

組合：現行の列車本数や業務体制の維持に加えて技術継承を行うためには、エキスパート組合員の協力が必要不可欠であり、期末一時金の係数0.4の撤廃を強く求める。あわせて、55歳以上の賃金水準の改善を図るべきである。

会社：貴側の主旨は理解するものの、単純な賃金の引き上げや係数の撤廃は会社に与える影響が非常に大きいことから困難である。

組合：若年者は地元志向が強く、地元で働けないことそのものが離職理由となっている。また、休日は地元へ帰省する組合員が多く、特に工務系職場においては、障害発生時に対応できる要員の確保に苦慮している実態もあることから、通勤できる範囲内でのエリア採用を導入するべきである。

会社：地域によって採用者数に偏りが生じることが想定されるためエリア採用の導入は困難であるが、社員の希望勤務地に配慮した配属先となるような取り組みも行っている。

組合：労働時間の短縮及び年間休日の増加についてこれまでも訴えてきているが未だ改善されていない。また、乗務員職場においては、労働時間確保のため拘束時間が長時間となる行路もあることから改善すべきである。

会社：経営状況、要員事情を勘案しながら勉強はしているが、現在の会社業績においては時短及び休日増は困難である。乗務員については次期ダイヤ改正において車掌を中心とした乗務行路の見直しにより、一部ではあるが負担軽減が図られると考えている。

# JR四国労組ニュース

令和3年3月3日（No.14／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

組合：研修は会社都合により招集していることから、研修センター長期入所者に対する代用証の交付枚数の制限を撤廃すべきである。

会社：会社として長期入所者に対し、どこまでの配慮が必要なのか今後検討していきたい。

組合：運転区所の指導担当などは日勤時間帯に勤務するが、半休が取得できない。代替要員を必要としない場合は、適用職種を拡大されたい。

会社：取得できる日と取得できない日が存在する社員は、半休は取得できない取り扱いである。

組合：新型コロナウイルス感染症に罹患するなど、医師や保健所等の指導や後遺症により就業することが困難な場合は、勤務の取り扱いを柔軟に対応されたい。また、この間コロナ対応で実施した休暇制度の特例や感染が疑われる場合の勤務の特例等を制度化されたい。

会社：会社として感染拡大防止の観点から特例的な取り扱いを行っているが、あくまで一時的なものと考えている。今後も個々の事情を勘案しながら判断していきたい。

組合：職務手当、技能手当、乗務員手当、教導手当など各種手当については改定する考えはないとのことであるが、工事監督や指令などの責任度合いの高い業務や、教導担当として育成する業務、乗務員の複数免許所持者への手当の新設などについて、組合員のモチベーション向上のためにも改善を図るべきである。

会社：それぞれの業務の責任の度合いは認識しているが、現行の会社体力からすると手当の増額及び新設は困難である。

組合：夜間作業によって身体的疲労が大きいことから、夜勤手当の増額を求める。

会社：夜勤手当を改善する考えはない。

組合：均衡均等待遇の観点から、エキスパート社員及び契約社員の扶養手当及び住宅補給金を支給対象とされたい。

会社：世間動向を勘案し支給対象とする考えはない。

組合：賃金控除作業の効率化を目的として、労働金庫からシステムの導入について打診があった。導入のためには賃金控除に関する協定の改正が必要だと考える。会社としても検討をお願いしたい。

会社：システムの導入により省力化やミスの防止にもつながりメリットがあると考ええる。協定の改正に向けて今後協議していきたい。

最後に組合は「定期昇給の意義や重要性、会社の業務運営を守ることを鑑みると賃金改善は鋭意検討すべきであり、誰もが働きがいの持てる制度となるよう今春闘においても誠意ある回答を強く求める」と主張した。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、コロナ禍による大幅な減収によりこれまでに経験したことのない経営状況であるが、組合員の負託に応えるべく粘り強く交渉していくことを確認した。

以上