

J R 四国労組ニュース

令和3年3月12日（No.15／1）

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 3回目】

21春闘 交渉難航！

夏季手当の支払日を提示されず

J R 四国労組は本日、2021春季生活闘争の3回目の団体交渉を行った。

今回の交渉では、申第12号から14号で申し入れた『夏季手当及び夏季一時金』を中心に交渉を行ったが、『夏季手当の支払日や定期昇給の実施の有無』について示されないなど、極めて厳しい交渉となった。

<現段階での会社の考え方>

2021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、当社の収入の中心である鉄道運輸収入については、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の影響により大幅に減少し、特に2020年4月から5月の緊急事態宣言発出時には、収入が対前年の2割～3割程度まで激減した。緊急事態宣言解除後は当社独自の利用促進キャンペーン等の展開により、一時は収入も持ち直しの兆しが見えていたが、2020年12月以降、感染症の第3波による出張や旅行の出控えにより、再び収入が大幅に減少するなど、先行きが見通せず、経営環境は極めて不安定な状況にある。また、営業損益及び経常損益の各指標についても大幅な悪化が想定されることを考慮すると、会社発足以来最大の危機的状況にあると認識している。

さらに、2021年度の当社を取り巻く経営環境についても、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少等、非常に厳しいものが予想される。その中で、「安全の確保」を事業運営の根幹としつつ、グループを挙げて収入の確保に取り組むなど、2031年度の経営自立に向け、持続可能な経営体質の構築に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、未だ感染症の収束が見通せない状況であることから、特に2020年の年末一時金において大幅な削減や支給見送りを実施した企業を中心に、今回も厳しい状況を反映した結果が出てく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も、次年度は民間企業の給与水準低下を踏まえた厳しい内容となることが想定される。

2021年度の夏季手当については、先に述べた指標、世間相場及び今後の経営見通し等を客観的・総合的に判断して、検討を進めていきたいと考えている。しかしながら、感染症の収束が見通せず、会社発足以来最大の危機的状況が長期にわたり継続している現状においては、今回の夏季手当についてもこれまで以上に極めて厳しい検討とならざるを得ないと考えている。

J R 四国労組ニュース

令和3年3月12日（No.15／2）

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】

現段階において、具体的な回答はできない。引き続き交渉していきたい。

<主な交渉内容>

【夏季手当・夏季一時金について】

組合：例年であれば現段階における会社の考え方として「支払日」が示されるが、今回示されていないのはなぜか。

会社：コロナ禍の影響により収入が減少している状況において、まとまった資金が必要となる期末手当の支給については、従来に増して慎重な検討が必要であり、現段階において支給月数と同様に支払日の回答はできない。

組合：組合員は、神経を磨り減らし感染症対策に努めながら「安全・安定輸送」を第一義に、厳しい要員需給のなか指定公共機関としての社会的役割を果たすべく日夜奮闘している。さらに、これまで様々な効率化施策や経費節減施策にも最大限協力してきた。その取り組みを最大限評価し、組合員の努力に報いるためにも誠意ある回答を強く要請する。

会社：コロナ禍においても、鉄道の信頼を失うことなくお客様にご利用いただいていることは、社員の努力の賜物であり評価している。しかし、大幅な減収という現実には努力だけではどうすることもできず、事実を事実として受け止めるなければならない。

組合：事実を事実として受け止めつつ、増収活動をはじめ、組合員ができることは一丸となって精一杯取り組んでいる。この取り組みに対し目に見える形で評価すべきである。

会社：G・O・T・トラベルキャンペーンなど増収に対する組合員の積極的な取り組みには感謝するが、大きな災害がなかった3～4年前と鉄道運輸収入を比較すると、収入規模が半分の水準にまで落ち込むことが想定されることから、厳しい交渉とならざるを得ない。

組合：J R 四国の経営自立に向けた政策課題解決に取り組んだ結果、支援策の継続・拡充が図られた。これは責任組合として会社の現状や将来を見据え、組合が持つつながりを最大限活用した成果であり評価すべきである。

会社：貴組合のこれまでの政策課題解決に向けた取り組みは評価するが、通期の見通しが示せない程の未曾有の危機的状況であり、厳しい回答は避けられない。

組合：期末手当は、各種ローンの支払いなど生活給としての割合が非常に高い。コロナ禍による厳しい経営環境は十分理解するものの、期末手当に対する期待感は非常に大きいことから誠意ある回答を強く求める。

J R 四国労組ニュース

令和3年3月12日（No.15／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

会社：期末手当が生活費に占める割合が大きいことは十分認識しているが、厳しい経営環境においても社員の雇用が脅かされることのないように検討していきたいと考えている。

組合：期末手当の支給月数等については他社の動向を意識することも想定するが、JR四国における賃金水準は、他社と比較して低いことから、単に支給月数で判断すべきではない。

会社：繰り返しになるが、これまで以上に厳しい検討とならざるをえない。

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

【賃金引き上げ及び時短・制度改善について】

組合：前回の交渉でも強く訴えたが、組合員はコロナ禍のなか「安全・安定輸送」第一義に、人々の生活に必要不可欠な公共交通機関に従事する者としての使命感と責任感を持って、日夜持ち場で奮闘している。会社を取り巻く環境がこれまでに経験したことのない状況であることは十分理解するものの、組合員のこれまでの労苦や期待感に応えるためにも、賃金改善や定期昇給を行い組合員の勤労意欲高揚につなげるべきである。

会社：コロナ禍の影響により鉄道運輸収入が大幅に落ち込んでおり、収束の兆しは未だ見えないことから、長期人件費に影響を与える賃金改善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と考える。

組合：20春闘では19年ぶりの賃金改善が図られたが、若年者の離職はあとを絶たない。これは、私たちが求める「働きの価値に見合った賃金水準」に到達していないことも要因と考える。優秀な人材の確保と定着化を図るためにも定期昇給及び賃金改善を実施すべきである。

会社：繰り返しになるが、会社を取り巻く環境が未曾有の危機的状況であり、賃金改善は困難であり、定期昇給はより慎重な検討が必要と考える。

組合：JR四国は他社よりも労働時間が長い。特に乗務員は労働時間確保のため、拘束時間が長時間となる行路も多い。抜本的に行路作成を見直さなければ、『拘束時間の短縮＝労働環境改善』を図ることができないと考える。

会社：当社の勤務体系は不規則な勤務にならざるを得ないが、近年求められる働き方を含め固定観念にとらわれない勤務体系の構築についても今後意見交換していきたい。

組合：研修センター長期入所者に対する代用証の交付は現行2回／月であるが、休日に研修センター在所できないことから交付回数の制限を撤廃すべきである。

会社：前回の繰り返しとなるが、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検討したい。

J R 四国労組ニュース

令和3年3月12日（No.15／4終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

組合：コロナ禍において実施した、看護休暇の特例措置について、子育て支援の観点からも、特例を制度化し、取得できる子の年齢を小学校卒業までに拡大されたい。

会社：看護休暇の特例措置は学校等の臨時休校に伴い実施したものであり、あくまで一時的なものと考えているが、子育て支援の必要性は認識している。

組合：来年度は、JR四国に対する支援策が講じられる予定であり、今年度以上の工事量となることが予想される。工務系統の組合員は列車の走行していない夜間に線路閉鎖工事や保守用車使用などの作業を行うことが多いが、特殊かつ責任度合いの高い業務に対する職務手当を新設すべきである。

会社：現状の会社の体力では、手当の新設は困難である。

組合：高年齢調整手当については、適用者の拡大にあわせて増額を図るべきである。

会社：適用者の拡大については前向きに検討しているが、増額については人件費への影響が大きいことから困難である。

組合：現行の業務運営体制を維持するには、エキスパート組合員は必要不可欠な存在である。エキスパート組合員になっても責任度合いや業務量は組合員と変わらないが、期末一時金においては0.4の係数を乗じることから支給額が極端に少なくなる。エキスパート組合員が意欲を持って働き続けられるためにも期末一時金の係数撤廃を強く求める。

会社：エキスパート社員の労働条件については、交渉等により整理してきた内容である。さらに、コロナ禍の影響により会社の収入が大幅に減少している現状を考慮すれば、係数の撤廃は困難である。

組合：準組合員も組合員同様に日々業務に取り組んでおり、必要不可欠な存在であると考えます。退職時の慰労金制度の新設を求める。

会社：社員と契約社員では、異動の有無や責任の度合いが異なることから、慰労金制度の新設は考えていない。

組合：賃金控除作業簡略化のためのシステム導入については、省力化やミスの削減につながることから、24協定の改正等前向きな検討をお願いしたい。

会社：システムの導入により業務量の削減やミスの防止につながるのであれば、24協定の改正に向けて協議していきたい。

最後に組合は、「コロナ禍の影響により会社を取り巻く環境は非常に厳しいことは認識するものの、賃金改善と社会変容に適切に対応できる制度への改善は重要であり、夏季手当についても組合員の期待に応えるべく最大限の検討を要請する。」と主張した。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、これまでにない厳しい春闘交渉となっているが、定期昇給を絶対条件に要求の獲得に向けて、最後の最後まであきらめずに交渉を継続していくことを確認した。

以上