

J R 四国労組ニュース

令和3年3月23日（No.16／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

2021 春季生活闘争 妥結

定期昇給の完全実施
夏季手当の回答は示されず

**厳しい環境下においても
「春闘ゼロ回答」は回避！！**

J R 四国労組は本日、2021 春季生活闘争の4回目の団体交渉を行った。

コロナ禍の影響を大きく受け、収入状況は会社発足以来最大の危機に直面しているが、組合員は感染症対策に神経を磨り減らし、公共交通機関を担うキーワーカーとしての使命を日々果たし続けている。その労苦に報いるため、最後の最後まで粘り強く交渉を積み重ねてきた結果、定期昇給の完全実施及び制度改善についての回答は得られた一方で、夏季手当及び夏季一時金についての回答は示されなかった。

① 定期昇給の完全実施

② 研修センター入所者に対する

代用証交付回数改善

・ 2回／1ヵ月 ⇒ 土曜・休日の都度交付

③ 看護休暇の適用条件緩和

・ 子の対象範囲を中学校就学の始期に達するまでに拡大

④ 高年齢調整手当の支払対象者を拡大

・ 1961年4月2日生まれ以降の者にも拡大

J R 四国労組ニュース

令和3年3月23日（No.16／2）

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」】

回 答 書

2021年3月23日

J R 四 国

現在の当社を取り巻く経営環境は、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の影響を受け、会社発足以来最大の危機的状況が長期間続いており、次年度についても人口減少等による利用者の減少に加え、未だ感染症の収束が見通せないなど、先行きは極めて不透明である。こうした過去に前例のない状況下に置かれる中、次年度の新賃金については、人件費への影響度合いを考慮しつつ、長期的な会社業績の見通しを強く意識しながら、従来にも増してより慎重な検討を重ねてきた。

当社は今後も大変厳しく不透明な経営環境が続くと想定されるが、社員等の雇用の確保を第一義に、諸課題の解決に向け積極的に取り組んでいく必要があると認識している。また、次年度は2031年度の経営自立に向けた、長期経営ビジョン及び新たな中期経営計画のスタートの年でもある。安全安定輸送の確保を最優先に、経営の体質改善を図り、将来にわたって持続可能な経営体質を構築していくため、全社員一丸となって経営課題の解決に全力を傾注していくことを強く期待し、下記のとおり回答する。

記

1 新賃金

2021年4月1日現在、満55歳未満の社員について、定期昇給を実施し、所定昇給号俸は次表のとおりとする。

	同一等級在級年数		
	0～4年	5～8年	9年～
昇給実施日現在の年齢が49歳以下	4号俸	3号俸	2号俸
昇給実施日現在の年齢が50歳以上54歳以下	3号俸	2号俸	

※新賃金の精算は、2021年6月25日以降準備でき次第とする。

【申第11号 「労働時間の短縮及び制度改善」】

〔組合員関係〕

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。

●回答 ⇒ 研修センターに入所する者が土休日（土休日直前の日の研修終了後に利用する場合も含む）に帰省のため旅行する場合、自由席特急券代用証を交付することとする。

実施時期は、2021年4月1日以降新たに実施する研修からとする。

J R 四国労組ニュース

令和3年3月23日（No.16／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

11 看護休暇及び育児短時間勤務制度の適用条件を緩和されたい。

（子の年齢、取得限度日数、事由、職種（日勤適用が可能な者）の条件等）

- 回答 ⇒ 看護休暇を取得できる子の対象範囲を「小学校の就学の始期に達するまで」から「中学校の就学の始期に達するまで」に拡大する。
実施時期は、2021年4月1日とする。

〔準組合員（エキスパート社員）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。

- 回答 ⇒ 高年齢調整手当の支払対象者に、1961年4月2日生まれ以降の者を追加する。なお、支払対象期間は65歳に達する日の属する月までとし、支払額及び支払方法等は現行と同様とする。
実施時期は、2021年4月1日とする。

＜主なやりとり＞

組合：コロナ禍による厳しい会社の状況は理解するものの、優秀な人材の確保と定着のため「働きの価値に見合った賃金水準」へと引き上げるべく、ベースアップによる賃金改善を強く要求したが実施されず残念である。

会社：コロナ禍の影響により、会社を取り巻く状況は会社発足以来最大の危機的状況であり、長期人件費に影響を与えるベースアップによる賃金改善は困難との結論に至った。

組合：会社を取り巻く環境が非常に厳しいなかでの交渉であったが、定期昇給が実施されることは、これまでの我々の取り組みが評価されたと受け止める。

会社：これまでの交渉において、貴側の定期昇給に対する強い思いを重く受け止め、厳しい経営環境下ではあるが、定期昇給を実施することとした。

組合：夏季手当及び夏季一時金について、会社の極めて厳しい経営環境は組合も十分認識するものの、本日回答を提示することができない理由を明らかにされたい。

会社：コロナ禍による影響が長期に及んでおり、収入の回復が見通せず先行きは不透明である。夏季手当及び夏季一時金の支給日まで一定期間あることから、収入状況や今後の見通しなどを総合的に判断し、改めて支給月数を提示したい。

組合：回答日に支給月数が提示されないのは、JR四国労組発足以来初めての事であり、コロナ禍の影響といいながら、これまで積み重ねてきた交渉が否定された感があり、極めて残念である。夏季手当及び夏季一時金は、生活給の一部となっており組合員の期待感も非常に大きい。繰り返しになるが、コロナ禍による大幅な減収の影響は理解するものの、他社の動向に左右されることなく、頑張った組合員に対しての投資として、支給月数の回答を先延ばしに

J R 四国労組ニュース

令和3年3月23日（No.16／4終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／武智 義治

せず提示すべきである。

会社：会社発足以来最大の危機的状況であり、厳しい検討にならざるを得ない。

組合：これまでの交渉でも繰り返し訴えてきたが、エキスパート組合員の存在によって、現行の業務運営体制が維持できていると言っても過言ではない。エキスパート組合員が働きがいを感じられるためにも、期末一時金に乗じる0.4の係数の撤廃を強く求めてきたが改善が図られず非常に残念である。

会社：前回の交渉時にも申し上げたが、エキスパート社員の労働条件については、これまでの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：研修センター入所者に対する代用証の交付回数の増加について、組合の要求に対して改善が図られたと理解する。短期の研修においても、土休日を挟む場合にはこの取り扱いは適用されるのか。

会社：これまでは1箇月以上研修センターに入所する者としていたが、期間の条件を設けないので適用となる。

最後に組合は、「コロナ禍の影響が長期に及び、未だ収束の糸口が掴めないなかでの厳しい交渉となった今春闘において、絶対条件であった定期昇給が完全実施されることは、これまでの私たちの取り組みが一定程度評価されたものと受け止める。しかし、夏季手当及び夏季一時金についての回答が示されなかったことは非常に残念である。JR四国労組は、今後も『安全・安定輸送』を第一義に、必ず来る収束の際には収入の確保に組合員一丸となって取り組む決意である。組合員が不安を抱くことなく、モチベーションの維持・向上のため、回答が示されなかった夏季手当及び夏季一時金について誠意ある回答を求める」と訴えた。

交渉終了後、持ち帰り業務対策委員会を開催し、

- ・収入の柱である鉄道運輸収入が100億円を超える減少が見込まれ、来年度以降の先行きも不透明であること。
- ・会社を取り巻く経営環境は会社発足以来最大の危機的状況であり、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種が開始されたものの、コロナ禍の収束は未だ見通せないこと。
- ・会社の存続と組合員の雇用と生活を守るとの認識のもと交渉を行い、引き出した回答は、夏季手当及び夏季一時金の回答は示されなかったものの、組合員が各職場において感染症対策に神経を磨り減らしながら、公共交通機関に働くキーマンとしての取り組みを最大限評価した回答であること。

等を議論し、今後も組合員一丸となって「安全・安定輸送」の確保を第一義に、収入の確保に向け積極的に取り組むことを確認するとともに、コロナ禍の影響を受ける会社の状況を鑑みると、最大限の回答であると判断し、賃金改善及び制度改善については本日17時に妥結した。

以 上