

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 4 年 9 月 1 2 日 (N o . 4 / 1) 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

総合労働協約改訂等交渉 2 回目

現時点での会社の考えが示されるも議論は平行線！

認識の違いは大きい、粘り強く交渉を継続！！

J R 四国労組は本日、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実施。申第 1 号「総合労働協約改訂等」に対し、会社から現時点における考え方が示され、各論点について協議を行った。

【申し入れ内容は、J R 四国労組ニュース N o . 3 を参照】

なお、冒頭、前回の交渉で妥結した契約社員の基本賃金改定について議論した。

組 合：契約社員の基本賃金についてはすでに第 1 回目の交渉で妥結したが、そもそも基本賃金は、職種ごとに業務内容の専門性・特殊性、責任の度合いなどを踏まえて設定されているものと認識する。今回の賃金改定により、一部の職種のみが改善され、基本賃金の差が縮まったが、元々の設定に鑑みれば、一律に増額すべきではないか。

会 社：今回の改定を検討するにあたっては、職種別の設定を前提としながら、相場賃金の水準や需給状況を勘案して見直しを行った。結果的に以前より差が縮まる、逆転することも起こり得ると考えており、こうした検討の結果とご理解されたい。一方、基本賃金が職種別に勘案して設定した賃金であることは指摘のとおりであり、今後どうあるべきか、検討課題として捉えている。

● ： 会社側の現時点での考え方

【労働条件に関する協約】

〔人事関係〕

1 第 20 条（休職事由）に、資格取得等を目的とした自己啓発のための休職、及び配偶者の転勤に同行を希望する組合員に対する休職を新設されたい。

● 現行制度において、自己の都合による休職については自己都合休職があり、自己啓発のための休職制度を新設する考えはありません。

また配偶者の転勤に同行を希望する組合員に対する休職を新設する考えはありません。

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、定年年齢を 65 歳まで引き上げるなど、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。

● 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

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

しており、社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、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ます。

- 4 優秀な人材確保を行う上で地域に根ざした人材の確保（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・勤務形態を構築し、組合員が入社から定年退職まで安心して働き続けられる制度とされたい。
- 「エリア採用」及び希望勤務エリア制の導入については、地域毎の採用数や要員需給に偏りが出た場合の調整が困難になること、また、職種が少ないエリアにおいて、社員の配置転換の選択肢が限定されるなど課題が多く、導入は困難であると考えております。

【主な交渉内容】

組 合：55歳以降の基本給支給率は退職年齢が55歳から60歳に引き上げられたという国鉄由来の制度の名残であり、モチベーション低下にも大きく影響している。55歳以上の組合員は職場において中心的な役割を担っている。また、晩婚化などにより子育て等にお金がかかる時期と重なる。こうした状況を踏まえれば見直すべきと考える。若い世代にとっても、将来への不安払拭のために、「見直しにむけた検討をスタートする」と明確に示すことが重要ではないか。現行の人事賃金制度を導入してから10年以上が経過した。他の企業ではこの間も色々な改善を行い、人財確保に取り組んでいる。一方で当社はどうか。何を問題として認識し、何を变えようとしているのか、本日示された会社の考え方からは何も伝わってこない。

会 社：70歳までの雇用確保を含め、貴側が強く問題意識を持たれていることは受け止めた。55歳以降の基本給支給率については、現行の81%よりもっと上げるべきとの考えかと思うが、会社の体力や先行き不透明であることを踏まえれば容易ではない。賃金カーブ全体で考えた場合、原資にも限りがあり、55歳以上を引き上げて、それ以外の年代を引き下げるということにはならないだろう。

55歳以降の基本給については課題として認識しながらも、現時点で回答を示すならば困難と言わざるを得ない。

組 合：賃金カーブの見直しとは別の議論かも知れないが、賃金水準を引き上げること自体は必要だと考える。確かにこの間制度改善を実施してきたことは理解するが、これまで以上に危機感を持って取り組まなければ、人財を確保できなくなる。社内で議論・検討しているのであれば、できない理由も明確に示すべき。問題点を皆が共有できなければ伝わらない。

各県の組合員からエリア採用に対する要望を受けている。実現にはハードルもあると思うが、一方で転勤が離職要因になっていることは看過できない。地元配属を進めていることはありがたいが、希望地で働くことのできる制度を整備することにより明確に将来をイメージしやすくする必要があるのではないか。

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和4年9月12日（No.4／3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

会 社：エリア採用を行っているグループ会社もあるが、必ずしも十分な採用ができていないわけでもないようだ。エリア採用を導入すれば、離職が減り、採用も増えるということであればともかく、職種によっては職場に限りがあったり、適性検査等の制約もあった場合に希望を叶えることが困難なケースも有り得る。前回説明したとおり処遇の問題もある。これらを踏まえると、現状は導入によるメリットよりもリスクの方が大きいと考えている。一方、地元で働いている社員を紹介する資料を作り、採用活動で活用している。すぐに解決するわけではないが、中長期的な観点で取り組んでいきたい。

〔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。

6 1日平均労働時間を短縮されたい。

- 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、人材確保の観点からは検討課題のひとつであると認識しており、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ます。

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。

- 乗務員行路については、効率的な乗務割交番を作成する観点から、朝・夕の通勤・通学時間帯の信用降車型ワンマン列車の拡大や乗務効率を上げるため、折り返し時間や入出区、入換作業の削減を図ることなどにより、今後とも効率的な乗務員行路の作成に努めていきます。

一方、乗務割交番作成にあたっては、列車ダイヤと車両運用に大きく左右されるため、限られた列車本数の中、自由度は減少している状況であることもご理解ください。

8 2022春闘交渉において、年間休日数の増付与に向けた前向きな検討について会社の考え方が示されたところであるが、年間休日数増を早期に実現されたい。

- 今後の経営見通しや要員事情も踏まえる必要はありますが、人材確保の観点からも、踏み込んだ検討を進めていきたいと考えています。

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。

- 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、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ます。加えて、デジタル基盤の活用など、業務効率化を進めることで、今後も、長時間労働の抑制や平準化に努めてまいります。

なお、月45時間を超えた場合の割増率を改定する考えはありません。

10 人事異動の事前通知を14日前とされたい。

- 現時点では、現行の取扱いを変更する考えはありません。

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／4） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

11 組合員の多様な働き方を実現するためフレックスタイム制度を導入されたい。

- 現状新設の考えはありませんが、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ます。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ています。

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。

- 改定する考えはありません。なお、採用時の年休付与日数が少ないことから、若年社員が年休取得を控える傾向にあったため、今年度より採用時サポート休暇を新設していますので、私傷病時に活用してください。

17 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
なお、その場合の事由証明に必要な書類に「医療機関の領収書・処方箋の写し」を追加されたい。
- (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

- 改定する考えはありません。

【主な交渉内容】

組 合：労働時間の短縮について、乗務員で言えばJR各社と比較すると四国が7時間35分と一番長い。働き方改革を進めるには系統別に議論することが必要ではないか。会社が答えたように、列車本数の減少などの実態に合わせた労働時間に見直すべき。

会 社：他社よりも長いから短縮する、という議論ではないと考える。まずは現行の7時間35分という枠の中でどう社員を効率的に運用していくかが先決と認識する。

組 合：乗務割交番の作成に関し「限られた列車本数の中、自由度は減少している」との回答はまさしくその通り。主管部と協議した上で次回交渉時には考えを明らかにしていただきたい。

年間休日の増について、「踏み込んだ検討を進める」としているが、組合員の期待も高く、早期の実現が必要。以前も説明があったとおり、長期的な影響があることは理解するが、改善できない理由を明確にしたうえで、議論すべきではないのか。

会 社：年間休日数は業績に応じて増減するものではなく、改定すればその制度で運用していかねばならない。労働条件の最たるものであり、採用にも影響する項目であるが、要員や時間単価にも影響が及ぶことに鑑みれば、慎重な判断が必要である。

組 合：離職問題を解決しなければ要員需給も改善しない。年間休日数の増は早期に実現すべき。

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／5） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

一方、多様な働き方の実現も必要である。フレックスタイム制度の導入や半休の適用職種拡大を実施すべきであり、時間休もできる系統からでも導入すべきではないか。

会 社：フレックスタイム制度は、個々の社員に自身の労働時間管理を任せる制度になることから、管理者が労働時間管理を行うという現行の流れとは異なる面があると認識する。時間休も同様に、実務的には集計の煩雑さからシステム対応が必要になるが、その導入にも多額の費用を要する。しかしながら、時代の要請や働き方に対する考え方の変遷も踏まえ、検討課題の一つとして考えている。

組 合：保存休暇が使えなかった年休を累積していることを勘案すれば、要件を緩和すべき。要員需給が逼迫している状況では年休自体が入らないこともあるが、より良い制度にするため、私傷病4日以上という要件を撤廃するなど、使いやすくすべきである。

会 社：保存休暇は法律上定めのない、会社独自の制度であり、本来は付与から2年で消滅してしまう年休を保存できるようにしているもの。制度の本来の趣旨としては、やむを得ない事情がある際に限っており、これまでの貴側との交渉の中で適用範囲が拡大していった。私傷病についても1日で治るようなものは年休などと差がなくなる。制度本来の趣旨を踏まえれば容易に改定すべきでなく、保存休暇の拡大が会社負担につながることを考慮すれば要件緩和は難しい。

組 合：人事発令について、通知のタイミングが前倒しされることで本人の負担とあわせて、異動に伴う事務的な手続きに係る負担の軽減にもつながる。

会 社：発令に関しては、様々な人事運用上の流れがあり、単純に見直しが図れるものではないことはご理解いただきたい。

〔賃金関係〕

〔安全及び衛生関係〕

22 第151条（基本給）55歳以上の基本給支給率を改善するとともに、その適用は55歳に達する年の、翌年度からとされたい。あわせて、65歳定年制度導入を見据えた新たな人事賃金制度の構築に向けた検討を行われたい。

● 改定する考えはありません。

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、社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、働き甲斐をもって仕事が出来る環境整備に向けて検討を進めていきたいと考えています。

27 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するとともに、業務に必要な資格取得にかかる必要な費用及び更新にかかる費用の補助をされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／6） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）

- 拡充する考えはありません。なお、資格取得や更新に費用がかかる場合があることは認識していますが、既に一部の資格について、資格取得奨励金の支給を行っており、別途費用の補助をする考えはありません。

34 出向特別手当を増額されたい。

- 改定する考えはありません。

【主な交渉内容】

組 合：経営状況の厳しさは理解しているが、ただいたずらに手当を求めているのではない。現在の業務内容等を踏まえて要求している。

当務業務の一般社員化の際、手当は支給しないと労使で確認したところだが、各職場からは当務業務による負担は大きいとの意見が強く、何らかの対応が必要と考える。信号取扱い手当については以前より申し入れているところ。緊張感が持続し責任も伴う仕事であることから手当の新設を要求する。そこで働く者に魅力ある仕事にしなければいけない。

乗務員の養成に関して、近年は新入社員教育も担っているような状況であり、その負担を考慮すれば増額されて然るべきと考える。

工務関係においては、担当エリアが広域となり長期移動が伴うことから、自動車運転手当も拡充されたい。動物処理に関する手当についても要望の声が多数挙がっている。

会 社：当社は幅広い職種に多様な業務があり、それぞれ責任が伴う。一つひとつに手当を付けることは会社の体力を勘案すれば厳しいが、業務の特殊性や責任など、業務上の見直し等に応じて変わっていくことから、様々な意見を踏まえながら検討していくことになる。

組 合：資格に係る費用について、自己研鑽として自主的に取得しているものは奨励金でいいのかも知れないが、業務上必要とされている資格に対して必要な費用は会社が負担すべきではないか。こうした部分に対応していないと、優秀な社員が離職する要因となる。会社負担とされている資格の取得・維持等について、主管部対応を含め把握しているのか。

会 社：一級建築士の更新費用のほか、総合旅行業取扱管理者については、事前研修を受けることで科目が免除されることから会社が費用を負担している。確かに主管部対応としているところもあるため、一度確認し整理することとしたい。

組 合：グループ会社の休日数を比較すると、JR四国とは大きな差がある。これを踏まえたうえで、出向特別手当を増額すべきではないか。

会 社：グループ各社で勤務制度が異なっており、休日数の差だけではない。労働時間が少なかったり、その会社だけの福利厚生が設けられていたりもする。

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／7） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

〔福利・厚生関係〕

42 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。

- 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参ります。

43 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。

- 接客用長袖ワイシャツの貸与は考えておりません。また、制服貸与枚数を増やす考えはありません。

44 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。

- 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ありません。

また、空調服については酷暑期に屋外で常時作業を行う者を対象としており、主管部とも協議し決定した必要枚数を貸与しているため、貸与箇所・対象者を拡大する考えはありません。

46 住宅補給金（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。

- 増額する考えはありません。また、支援措置を拡充する考えはありません。

【主な交渉内容】

組 合：女性組合員が働きやすい環境整備にむけて、取り組むべき。徳島地区では現状宿泊施設や休憩室等が整っていない。

また、制服については貸与枚数の改善や選択制の導入などを要望する声が多い。

寮費の支援措置は、会社寮にたまたま入れなかったことに対するもの。2年間だけでなく、不公平感をなくすためにも、改善が必要。

会 社：制服について、一人で見れば数枚の話かも知れないが、会社全体では数も膨大となり、経費面での影響も大きい。ズボン・スカート選択制については、在庫を多く抱える必要があり、LGBTQへの配慮も考えてズボンへの統一も検討し、実際にアンケートも実施したが、スカートを要望する声も少なくないのが現状である。

空調服の配付が遅れてご迷惑をおかけした点はお詫びする。貴側からの意見を踏まえて導入したという経緯もあり、引き続きご意見があればいただきたい。

寮費等の関係は全般的な見直しが必要と考えており、様々な課題があるものの、見直しに向けた検討を進めている。

J R 四国労組ニュース

令和4年9月12日（No.4／8終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

【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〕

19 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。

- 改定する考えはありません。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

4 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

- 新設する考えはありません。

9 無期雇用契約に転換した準組合員の退職金（慰労金）制度を新設されたい。

- 新設する考えはありません。

【主な交渉内容】

組 合：エキスパート社員の貢献度を踏まえれば係数の撤廃は必要。職場でのコロナ感染拡大で要員が足りない中、臨勤にも対応している。会社の状況も理解はするが、制度設計の前提であった公的制度が見直されてきたことを踏まえ、改善を求める声は大きい。

職場の先輩が後輩に教えるのは当然と言うが、手待ち時間に教えることと契約社員が勤務で新入社員を見習いとして指導することは異なる。

無期雇用契約の準組合員の多くは経験年数が長く、職場、管理者からも重宝されている。一律ではなくても、勤続年数に応じた慰労金制度の構築を検討されたい。

組 合：定期大会の挨拶では、社長から「生き生きと働ける職場環境づくりを目指す」と発言されていた。組合員に対する発信であることを踏まえ、申し入れた要求に対する考えを伺いたい。生き生きと働けているのであれば、離職が拡大することはないのではないのか。

会 社：会社としては、貴側の要求主旨を踏まえ、精一杯の回答を示してきたつもりであり、それを貴側にもご理解いただいた上で妥結されていると認識している。今回の交渉の中でも、社員が生き生きと働くためにはどうすべきか、という点は意識しつつも、会社の経営体力、先行きを踏まえた回答にならざるを得ない。しかしながら、鋭意検討した上で回答する。

交渉終了後、業務対策委員会を開催。会社より繰り返し「経営環境の厳しさ」「先行きの不透明さ」を理由として改訂できないとの考えが示されたものの、歯止めのかかっていない離職問題への対処、将来の経営自立に向けた人財確保を成し遂げるには、より踏み込んだ全社的な議論が必要であり、引き続き粘り強く交渉を展開し、明るい未来へ向けて協議していくことを確認した。

以上