

J R 四国労組ニュース

令和4年9月16日（No.5 / 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 3 回目

**認識の隔たりを埋めるべく議論を深度化！
具体策の実現を強く求める！**

J R 四国労組は本日、3 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。前回交渉で示された、会社の現時点での考えに対し要点を絞り、改めて議論。出席した団体交渉委員より具体策の実現を強く求めた。

【生き生きと働ける職場環境づくりについて】

- 組 合：前回交渉において現時点での会社側の考えが示された。しかし、「改定する考えはない」との回答が多数を占め、「経営環境の厳しさ」「会社の体力」「先行きの不透明さ」を理由に説明したが、一方で社長は年頭訓示等で「コロナを言い訳にせず、これを奇貨として」と述べている。「生き生きと働ける職場づくり」を掲げ、2031年度の経営自立に向けて取り組んでおり、目指す方向は組合も同じであるが、具体的にどう実現していくのか。これまで「精一杯の回答を示してきた」と言うが、組合員からは「そうではないから離職が拡大している」との声も上がっている。
- 会 社：若年層の離職は、労使ともに喫緊の課題として捉えていると認識する。「生き生きと働ける職場づくり」の実現は会社が掲げた方針であるが、厳しい経営環境の中でこれをどう実現するか。現下の状況を踏まえれば、一気に労働条件の大幅な改善を行うのは容易ではなく、タイミングを正確に見極める必要がある。中長期計画達成にむけて、運賃改定も然り、さまざまな経営改善に取り組む必要がある。やれることからやっていきたいと思うが、タイミングを見極めて対応していきたい。貴側の要求に対して、この場では具体的に回答しかねるが、鋭意検討しており、その点をご理解いただきたい。
- 組 合：長引くコロナ禍の影響を受け、厳しい経営環境に置かれていることは我々も認識しており、先行きの不透明さも理解する。しかし、目標を掲げたのであれば、その達成に向けた具体的な道筋を組合員に示すべき。会社も組合も同様と思うが、期待感が高まる中、スピード感を持って臨まなければ、逆に失望感に繋がりがねず、求心力にも大きく関わる問題となる。今回要求した100項目すべてを今回改善できないとしても、具体的に組合員が改善を実感できるよう、誠意ある回答を求める。この間、期末手当は減少し、物価も高騰するなど、組合員は我慢し続けてきた。会社が取組んでいること、例えば新入社員の地元配属の配慮などは、組合員も実感

J R 四国労組ニュース

令和4年9月16日（No.5/2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

するところであるが、運用だけでなく制度化などにより、会社の姿勢が広く伝わるようにしなければならない。

会 社：中長期計画を策定したが、その内容や取り巻く環境、言わば会社の実情がどれだけの社員に浸透しているのか。まだまだ説明不足を感じる部分があり、運賃改定等も含め、JR四国の将来や実施する施策が与える影響について、理解浸透に努め、共通認識を持ってもらうためにレクチャーしていく必要がある。

【賃金や労働時間、休日数の改善について】

組 合：省力化・省人化の各種施策が進められているが、これで生み出された要員や時間が労働時間短縮、休日数増につながらなければならない。これまでの効率化施策でも、一人ひとりの業務範囲・内容は拡大していると認識する。前回交渉時には年間休日について「今後の経営見通しや要員事情も踏まえる必要はあるが、人材確保の観点からも、踏み込んだ検討を進める」との考えが示された。検討を進めた先には実行が伴わなければならない。

会 社：休日数増が系統別・箇所別に、要員や人件費へどういった影響を及ぼすのか、個別具体的に精査している。一方で、休日数は労働条件の最たるものであるが故、もたらず影響は大きいことから、その影響を踏まえ実現できるかどうか、検討を深めているところである。

組 合：組合員は強く要望している。実現を強く要請する。

これまで制度改善が色々と図られてきたことは認識するが、JR四国には多様な職種があり、組合員一人ひとりの視点で見ればその恩恵を感じにくいことも事実である。系統によって制度の適用可否がマチマチであることも含め、労働生産性向上の観点から系統別で議論を行うことが重要。

会 社：多様な職種を念頭に、賃金体系や労働時間を個別に設定するという考え方もあるかも知れないが、職種間のバランスも一定考慮しなければならないと考える。

まずは、現行制度の中で如何に効率的な働き方ができるか考えていくべき。ただ、検討の結果、制度を見直すことで効率的な働き方が可能になるのであれば、議論の余地はある。主管部ともこうした観点で踏議論を行っているところである。

【離職防止や各系統の課題等について】

組 合：離職に歯止めがかかっていない中、組合員は他社の労働条件に意識が高まっている。特に、乗務員からは拘束時間の長さ、工務系は夜間作業時を中

J R 四国労組ニュース

令和4年9月16日（No.5/3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

心に手当、駅は泊り勤務による負担について改善を望む声が多い。

香川支部が策定した『働き方改革創案 Action Plan 2021』には各系統別の具体策を提示しているが、乗務員の伊予西条乗り継ぎが実現し、現場や主管部からも好評の声を聞く。いずれも現場目線で実現可能な改善策を提案している。支援を受け、省力化・省人化に取り組んでいるが、魅力ある職場に改善されなければ、離職も歯止めがかからない。

会社：離職防止には人事運用でも取り組んでいるところ。設備面から職場環境を改善することも有効だろうが、予算上の制約もあり、できるところから順次対応している。また、最近では入換作業の効率化など、主管部を横断した議論を経て、会社全体としての改善に向けた取り組みが進んでいる。

組合：生産性という観点で言えば、当然サービスの維持も必要であるが、働き方改革・離職防止と両立させていくことが重要。また、コロナ禍だからこそリモートワークやDXが進展したし、当社では始終業時刻の取り扱いが見直された。柔軟な働き方をはじめ、安心して働き続けることのできる環境に整備していかなければならない。

エキスパート社員の会社への貢献は非常に大きい。一時金の係数撤廃という目に見える形を示すべき。

会社：エキスパート社員に関する課題意識は持っている。

組合：制服についても引き続き要望の声が強い。洗濯する時間が確保できないことから貸与枚数を増やしてほしいという要望もあるし、支給に時間がかかり過ぎるといふ指摘もある。

会社：現業機関によっては、これまである程度まとめてから申請するというローカルルールを定めているところも見受けられたことから、勤労課からは、まとめてではなく、発生の都度速やかに申請するよう指導を行っている。ただ、特注サイズのように作成に時間を要する場合や、在庫を増やすことも費用面の観点から難しい状況にあることはご理解をいただきたい。

【新人事賃金制度の検討について】

組合：55歳以降の基本給支給率減は、職場を中心的に支える組合員のモチベーション維持に大きく関わる問題となっている。さらに若手もその姿を見て将来不安を感じていることを考えれば、早急に見直しに向け議論をスタートさせねばならない。晩婚化も進み、子育てにもお金がかかる時期とも重なるため、不安感が広がっている。

会社：人事賃金制度の見直しは時間をかけた検討を要する。原資の出どころは同じだとすると、どこにどう手を加えるのがいいのか。若年層の採用給を引き上げ、中堅層にも恩恵があり、ベテラン層の基本給が減額されないとな

J R 四国労組ニュース

令和4年9月16日（No.5 / 4終）発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 石川 敏也

れば、仮に一度きりなら会社も耐えられるかも知れないが、その制度がその後も続くことを考えれば、影響は多大なものになる。課題は様々で時間を要するものもあれば、スピード感を持って取り組まなければならない内容もある。例えば、現行では幅広く手当が支給されているが、手当の種類が複雑で、事務作業が煩雑であるという課題がある。加えてシステムの構築による対応には費用がかさみ、手当制度については何らかの見直しが必要と考えている。

組 合：見直すことを否定はしないが、改悪されてはならない。ぜひ改善する内容で提案されることを求める。

【目指す方向性について】

組 合：会社も組合も、最終的に目指す方向は「生き生きと働ける職場環境づくり」である。実現のタイミングを見極めながら制度改善の検討をしているとのことであったが、必ずやこれを実現し、JR四国に入社した仲間が定年までしっかりと安心して働き続けられるようにしなければならない。

会 社：会社の体力には限界があるが、ここ最近重視されるのはワークライフバランスであり、仕事以外の時間の充実を求めることが時代の要請だと認識する。一昔前は「仕事のために家庭を犠牲に」という風潮もあったと思うが、今はそうした時代ではなくなっている。会社としてもこれを意識して、何ができるかできないか、これまで改善できていない部分も鋭意検討し改革を進めようとしている。

組 合：前向きな回答を求める。

交渉終了後、業務対策委員会を開催。「生き生きと働ける職場環境づくり」に向けた議論を深めた結果、会社・組合ともに目指す方向性は同じであると改めて再確認した一方で、会社が掲げる目標達成のためにはスピーディーな改革が必要であることを引き続き強く訴えかけ、要求実現に向けて取り組むことを確認した。

以上