

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 4 年 9 月 2 2 日（N o 7 / 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 妥結!!

『生き生きと働ける職場環境づくり』

実現に向けての「大きな一歩」

年間休日数 1 日増！

○ 2 0 2 3 年 4 月 1 日より年間休日数が **1 0 8 日** に

○ 年間所定労働時間数

『1 9 5 6 時間 3 0 分』 → 『1 9 4 8 時間 5 5 分』へ

○ 1 時間当たり賃金額についても改善が図られる！

○ 1 2 月 3 0 日が祝日勤務手当の対象日に！

○ 出向特別手当支給の対象範囲拡大！

◆ 発令の事前通知を 1 4 日前までに実施！

○ 2 0 2 3 年 1 月 1 日以降の人事異動より、

発令の事前通知を原則 1 4 日前までに実施！

◆ カムバック制度の適用範囲拡大！

○ 「育児・介護・看護」に加え、

「配偶者の転勤（四国島内を除く）に同行」が適用対象に加わる

◇ 管理者等資格試験（二次試験）について、香川県外からの受験者について、W e b を活用した面接の実施を確認！

J R 四国労組ニュース

令和4年9月22日（N o 7 / 2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

J R 四国労組は本日、4 回目となる「総合労働協約改訂等」についての団体交渉を行った。長引くコロナ禍により経営環境は厳しさを増し、先行きも不透明な状況ではあるが、会社が掲げた中長期計画達成には「生き生きと働ける職場環境づくり」が必要不可欠であることを強く訴え続けた結果、2022 春季生活闘争時に前向きな検討が表明された年間休日数増をはじめ3 項目の回答を引き出した。

<第4 回目交渉における会社側からの回答等>

【カムバック制度の適用範囲拡大】

勤続5 年以上で、やむを得ない理由により退職した社員が、退職後5 年以内に再雇用を希望し、会社が認めた場合に再雇用する制度について、適用対象に配偶者の転勤（四国島内を除く）に同行する社員を加えます。

なお、2022 年10 月1 日から実施します。

【年間休日数の見直し】

別紙参照

【人事異動事前通知を14 日前に】

人事異動の事前通知を原則として発令日の14 日前までに行うこととします。

なお、発令日が2023 年1 月1 日以降となる人事異動から実施します。

<主な交渉内容>

[年間休日数増について]

組 合：年間休日数増について、組合としては、長年にわたり強く求め続けてきたものの、これまでは要員や会社体力を理由として良い回答は得られなかった。今回実現に至った理由を伺いたい。

会 社：貴側の要求主旨を最大限考慮するとともに、会社としても昨今の働き方や採用・離職といった人材確保の問題は重く受け止めており、それらを踏まえての回答である。改正による影響はあるが、色々な面での努力を前提に対応ができるものと判断した。

組 合：今回ようやく改善されたが、これで満足しているわけではない。今回の改善を働き方改革、業務の効率化につなげていかななくてはならない。負担軽減や効率的な行路・作業ダイヤ等の検討が行われることを望む。

エキスパート社員の短日数勤務制度適用者について、休日数が増えることで計算式上の数字が変わり、基本賃金が百数十円下がるほか、慰労金にも影響が生じる。この部分について対応は検討しなかったのか。

会 社：賃金への影響について議論はしたが、他の社員が休日数増となっている中で、短日数勤務制度適用者のみ読み替えないわけにもいかない。この部分

J R 四国労組ニュース

令和4年9月22日（No.7/3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

については、休日数増に伴い勤務日が減るため、必然的に変わるものと理解されたい。

組 合：出向特別手当の対象範囲が拡大されたが、本体が改善したことを受け、グループ会社においては年間休日数の改善は図られないのか。

会 社：それについてはグループ会社個別の判断による。

〔カムバック制度の適用範囲拡大について〕

組 合：カムバック制度の適用範囲が拡大されたが、現状ではどの程度使用されているのか。良い制度を今後どうしていくか、周知も含め見直しを図るべき。また、今回要求していたのは休職制度、この点についても考えを伺いたい。

会 社：現状では退職時の事前エントリーが2名。適用者はまだいない状態である。認知度向上についても適切に取り組んでいく。休職制度とはしなかった理由としては、育児や介護については復職の時期がある程度想定できるものの、転勤については容易ではないことと、休職とした場合における社会保険料の負担といった観点である。

組 合：育児を理由として退職するよりも前に、育児をしながら働くことができるかどうかを悲観して離職するのではないか。かねてより指摘している将来のキャリアビジョンや先輩社員の不在といった部分も含めて働き方を見直していかなければならない。

〔人事異動の事前通知について〕

組 合：業務も多岐にわたり、異動に伴う引継ぎの負担も大きくなっている。人事異動の事前通知が原則14日前となったことで、たとえ4日とは言え、負担軽減につながるものと認識する。引っ越しが伴う場合に移転休暇が取得できるようになっているが、こちらについても適切に取得ができ、負担軽減が図られるようお願いする。

会 社：直近の採用状況では四国島外出身の社員が半数を超えており、土地勘という面でも配慮が必要と考えたほか、業務の専門性・生産性が向上しており、引継ぎ期間についても一定程度必要であることから原則14日前とした。実施に向けて調整する部分があるため、実施時期が来年1月1日以降の異動を対象としていることはご理解いただきたい。

〔管理者等資格試験（二次試験）におけるWebの活用について〕

組 合：勤務箇所によっては受験に1日がかかりというところもある。環境が整ってきたことで、Webも活用した取り組みが行われることは歓迎する。

会 社：貴側の要求では「二次試験の受験を勤務時間に」とのことであるが、これについては既に回答しているとおり、改定の考えはない。しかしながら、対応できる部分は変えていくべきと考えており、Webも活用していくこととした。

J R 四国労組ニュース

令和4年9月22日（No.7／4終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

〔総括〕

組 合：年間休日数増をはじめ改善がなされたことは、「生き生きと働ける職場環境づくり」に向けて一歩を踏み出したと認識する。しかし、今回交渉では100項目を要求し、多様な働き方の実現や各種手当の新設・拡充、55歳以上の処遇の改善、エキスパート組合員の一時金係数の撤廃、準組合員の教育手当や慰労金制度の新設等改善されなかった部分は多岐にわたる。改めて申し上げるが、会社が掲げる経営自立、中長期計画の達成には「人財確保」が必須であるにも関わらず、離職は歯止めがかかっていない。その理由は十人十色かとは思うが、入社した会社で長く働き続けられるよう、明るい未来に向かって労使協調して取り組んでいきたい。

会 社：会社としても貴側の想いは受け止めつつ、今後色々な施策の提案をさせていただくこともあるかと思う。引き続きご理解とご協力をよろしくお願いする。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く状況は厳しく、未だ課題が多く残されているが、「生き生きと働ける職場環境づくり」に向けた第一歩を踏み出すことができたと判断し、本日15時に妥結した。

以上

年間休日数の見直し等について

2022年9月
J R 四 国

1 年間休日数の見直し

特別休日を1日増付与することとし、付与方は次のとおりとする。

(1) 第1種休日制を適用する社員、エキスパート社員及び契約社員（パートナー社員）

ア 2020年1月1日現在の国民の祝日に関する法律（昭和23年（1948年）法律第178号）第2条に規定する日及び12月30日、12月31日、1月2日、1月3日に付与する。

イ 前ア以外に、原則として各月に3日（原則として第1、第2、第4土曜日とする。）付与する。

(2) 第2種休日制を適用する社員、エキスパート社員及び契約社員（パートナー社員）

ア 原則として特定の4週間に4日付与する。

イ 前ア以外に、年間に4日（原則として3箇月に1日の割合）付与する。

2 賃金等の取扱い

(1) 1時間当たり賃金額は次の算式により計算する。

ア 社員（出向者を除く）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{基本給} + \text{指定勤務地手当} + \text{職務手当} + \text{技能手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 257}$$

イ エキスパート社員（出向者を除く）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{基本賃金} + \text{職務手当} + \text{技能手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 257}$$

ウ 契約社員（パートナー社員）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{契約基本賃金} + \text{職務手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 257}$$

エ 出向中の社員及びエキスパート社員（以下、「出向者」という。）

出向者（会社基準に限る。）の1時間当たり賃金額を算定する際に、年間の所定労働時間が7時間35分×257日を超える場合は、7時間35分×257日とする。

(2) 賃金の日割計算において、第2種休日制適用者で勤務があらかじめ割り振られていない期間の特別休日は、土曜日及び第1項第2号イに定める日が付与されていない場合は、6月、9月、12月、3月の第4金曜日とする。

(3) 祝日勤務手当の対象日は、第1項第1号アに定める日とする。

(4) 社員の期末手当及びエキスパート社員の期末一時金における期間率適用の際、第2種休日制適用者で勤務があらかじめ割り振られていない期間の特別休日は、第2号に定める日とする。

3 出向特別手当の取扱い

出向者（会社基準に限る。）のうち、出向特別手当の対象者は、出向先の年間休日数が108日を下回る場合とする。ただし、出向先の年間所定労働時間数が1,948時間55分以上の場合に限る。

4 エキスパート社員の動力車乗務員で短日数勤務制度が適用となる者の取扱い

(1) 短日数勤務制度が適用された者の基本賃金及び職務手当を算定する際に乗じる割合を208/257とする。また、1時間当たり賃金額を計算する算式のうち、分母の「257」を「208」に読み替える。

(2) 慰労金の基準額を算定する際に乗じる割合を208/257とする。

5 実施時期

2023年4月1日以降新たに開始となる勤務から適用する。

以上