

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 4 年 2 月 2 1 日 (N o 1 8 / 1) 発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 石川 敏也

春季生活闘争スタート

「人への投資」は不可欠！
「未来づくり春闘」を展開！！

主な要求項目

賃金引き上げ

☐ 定期昇給の完全実施

☐ 純ベア 1 , 0 0 0 円

労働時間の短縮及び制度改善

【組合員】

- ☐ 1 日平均労働時間の短縮、時間外労働時間の抑制
- ☐ 年間休日 1 2 0 日への拡大
- ☐ 育児・介護休業法改正対応
- ☐ 育児・介護休職取得時における昇給等の取扱いの改善
- ☐ 交代制等勤務手当と夜間特殊業務手当の併給不可を改善
連続した夜間作業に従事する者の交代制等勤務手当を増額
- ☐ 通勤における特急列車の乗車特認に係る承認範囲及び特例条件緩和

【準組合員（エキスパート社員）】

- ☐ 年次有給休暇付与条件の私傷病による取り扱いを改善
(社員及び無期パートナー社員と同様に)
- ☐ 期末一時金の支払額に乘じる係数の撤廃

【準組合員（契約社員）】

- ☐ 見習い教育手当の新設

J R 四国労組ニュース

令和4年2月21日（No18/2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

J R 四国労組は、2月14日に申し入れた「賃金引き上げ」「労働時間の短縮及び制度改善」について本日団体交渉を行い、主旨説明を行った。

< 組合からの申し入れ内容 >

- 【申第11号 「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について】（別紙1参照）
- 1 2022年4月1日以降の基準内賃金を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして1,000円引き上げられたい。
 - 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
 - 3 回答指定日については、別途申し入れる。

【申第12号 「労働時間の短縮及び制度改善」について】（別紙2参照）

< 組合からの主旨説明（要旨） >

長引くコロナ禍により、J R 四国を取り巻く環境は、厳しい状況が続いている。組合員もその現状を肌で痛感しているが、公共交通機関に従事するキーワーカーとしての責任感と使命感を持ち、「安全・安定輸送」を第一義にそれぞれの職場で奮闘している。

「J R グループ長期経営ビジョン2030・中期経営計画2025」が昨年よりスタートしたが、J R 四国労組は労使一丸で経営自立を達成すべく取り組みを推進している。しかし、足元では若手・中堅層の離職は歯止めがかかっておらず、要員需給が一層ひっ迫する状況にある上、支援策による業務量の増加で、組合員からすれば負担が増すばかりである。ビジョンで掲げる将来のありたい姿「生き生きと働ける企業グループ」は、組合員が誇りを持ち、安心して高い意欲を持って働き続けられる労働条件・労働環境の実現に他ならない。したがって、J R 連合の中期労働政策ビジョンで示された必達目標賃金に届いていない現状の改善は急務であり、たとえ厳しい経営環境にあっても、会社は組合員の労苦に報いていかなければならない。

「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」とすべく、会社には「コロナを言い訳」にせず、大胆な人財への投資を行うよう強く要請する。

< 主旨説明に対する会社の考え方 >

まず、それぞれの職場で精励する従業員一同に感謝を申し上げる。

貴側より、当社の危機的状況への理解を示してもらったとおり、昨年から続くコロナ禍によって、今年度も鉄道運輸収入は大きく落ち込んだままである。第5波が落ち着きを見せた昨秋から一定の回復基調が見られたものの、オミクロン株の急拡

J R 四国労組ニュース

令和4年2月21日（No18/3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

大により再び収入が低迷する状態となった。いずれ第6波も収まるかも知れないが、第7波といった感染再拡大も否定できない。即ち、先行き不透明な状況から脱することが困難であると認識しており、貴側の要求に対してより一層慎重な検討とならざるを得ない。

また、申第12号のうち「36協定」に関する項目について、会社から回答が示され議論を行った。

< 会社回答 >

36協定における時間外労働について、2021年度の実績では、2022年1月末現在で23名が360時間を超えています。さらに、過去3ヶ年度においては、年間360時間を超える者が、2020年度は85名、2019年度は70名、2018年度は53名います。なお、会社として、これまで時間外労働の削減に向け各種施策に取り組んできましたが、これらの実状を考慮すれば、現行程度の時間外労働は、業務遂行上、必要不可欠であると考えております。

昨年、将来のありたい姿の実現にむけ、長期経営ビジョン及び中期経営計画を策定しました。そのなかで事業運営を支える土台づくりの1つに「生き生きと働ける職場づくり」を目標に掲げ、誰もが働きやすい職場づくりを目指しております。そのためにデジタル化によるワークスタイルの変革や非効率な業務の改善等、働き方改革の実現に向けた取り組みを深度化する事で、今後も時間外労働の削減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。

< 主な交渉内容 >

組 合：時間外労働の削減に向け各種施策に取り組んだとしているが、過去3ヵ年度の実績では増加傾向にある。時間外労働削減のためにこういった取り組みをしているのか。業務量が増えている実態があるのであれば、要員体制を見直す等の対策を講じていないのか。

会 社：単純に要員を見直せば、時間外労働を削減できるかも知れないが、会社の現状に鑑みれば、増員などの対応が難しいことはご理解いただきたい。むしろ仕事の見直しが必要と考えており、貴側の指摘は受け止めるものの、現状は業務における効率化等を図っている最中である。

組 合：直近では、コロナ禍に係る減車・減便・運休対応において、組合員からは、「ダイヤ改正対応と相まって超勤で対応せざるを得ない状況が生じた」との話も聞いている。経費削減の観点からこうした取り組みが必要であることは理解するが、もっとスムーズに進める準備や丁寧な説明と部署間での

J R 四国労組ニュース

令和4年2月21日（No18 / 4 終）発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 石川 敏也

調整等適切に対応すべきである。

冒頭訴えたとおり、組合員の負担が増大しており、時間外労働の増加は離職要因の一つとしても認識している。過去3ヵ年度において増加傾向にあるならば、会社はその要因や対策を示し、具体的に取り組んでいることを説明すべきと考える。

会 社：指摘を受けた点については検討することとするが、実状を踏まえ早期の回答をお願いしたい。

組 合：「36協定」の締結自体は必要と認識するが、現状分析や今後の対策などを踏まえた上で、今後の時間外労働の削減に向けた協議を続けたいと考える。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催した。コロナ禍の影響を受け続けた会社が置かれる厳しい状況は理解するも、組合員も厳しい状況に置かれている現実を考慮し、引き続き交渉を強化することを確認した。

以上

J R 四国労組申第 1 1 号
2 0 2 2 年 2 月 1 4 日

四国旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 西牧 世博 殿

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清

「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について

日本経済は、コロナ禍の影響や世界経済の不安定要因など先行き不透明感はあるものの、足下の経済指標は回復基調にあり、2021年度末にはコロナ前のGDP水準をほぼ回復し、2022年度には超えることが見込まれている。しかしながら、勤労者家計は長期にわたり低迷し、コロナ禍による我慢を強いられている。

J R 四国を取り巻く環境は、コロナ禍による厳しい状況が継続し、2021年度中間決算では公表開始以来前年に次ぐ過去2番目に低い結果となった。しかし、このように厳しい状況の中においても、組合員は日夜「安全・安定輸送」を第一義に公共交通機関に従事するキーマンとしての責任感と使命感を持ってそれぞれの職場で業務に励んでいる。

J R 四国労組は会社が策定した「長期経営ビジョン2030」等の理解浸透と共有を促し、労使一丸となって支援策の最大限の活用と経営自立にむけた取り組みを推進している。将来のありたい姿「生き生きと働ける企業グループ」を目指すためには、「労使共同宣言」の理念に基づいた健全な労使関係を基軸に、「安全・安定輸送」の確保をはじめ、組合員が将来に向けて高い意欲を持って働き続けられることが必要不可欠である。

私たちは、経済の後追いではなく、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」を積極的に求める「未来づくり春闘」を展開していく。よって、2022年4月1日以降の賃金引き上げについて下記のとおり申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 2022年4月1日以降の基準内賃金を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして1,000円引き上げられたい。
- 2 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 3 回答指定日については、別途申し入れる。

以 上

J R 四国労組申第 1 2 号
2 0 2 2 年 2 月 1 4 日

四国旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 西牧 世博 殿

四国旅客鉄道労働組合

執行委員長 大谷 清

「労働時間の短縮及び制度改善」について

J R 連合は、J R 関係労働者にとってあるべき働き方や中長期的な労働条件に関する目標を示した「中期労働政策ビジョン」の提言に基づき、賃金をはじめ、総合的な生活改善の観点から、労働時間や休日、休暇、育児や介護、福利厚生制度等、あらゆる労働条件について検証し改善を図っていくとしている。

J R 四国労組も、労働時間の短縮をはじめとする制度改善に向けた取り組みは、組合員が将来にわたって生き生きと働き続けるためにも大変重要であると認識している。

よって、労働時間の短縮及び制度改善について下記のとおり申し入れるので、誠意ある回答をされたい。

記

【組合員】

〔人事・就労関係〕

- 1 組合員の自己啓発や家庭事情などに柔軟に対応できる休職制度の新設と、やむを得ない理由により退職した社員の再雇用制度の周知を図られたい。
- 2 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、65歳まで組合員（社員）として勤務できる制度等、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。
- 3 地域限定型採用（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアの有無も選択できる多様な採用・勤務形態を構築されたい。

〔勤務・働き方関係〕

- 4 1日平均労働時間を短縮されたい。
- 5 年間休日を120日とされたい。
- 6 新型コロナウイルス感染症予防のため暫定的に実施している在宅勤務制度の制度化を図るとともに、フレックスタイム制度を導入するなど、組合員の多様な働き方を実現されたい。
- 7 半休制度の適用勤務種別を拡大させるとともに、半休制度が適用されない職種に従事する者には有給休暇を増付与するなど、職種間による不公平感を緩和されたい。
- 8 年次有給休暇を増付与し、総日数20日までの到達期間を短縮するとともに、時間単位

で取得できる制度を新設されたい。

- 9 次の項目を有給休暇とされたい。あわせて保存休暇適用条件を改善されたい。
 - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合（有給休暇）
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動や地域社会貢献（消防団や自治会等）に従事する場合（有給休暇）
 - (3) 配偶者の出産又は出産に伴う入退院に付き添う場合（有給休暇）
 - (4) 看護休暇及び介護休暇（第47条及び第47条の11に該当する場合）（有給休暇）
 - (5) 不妊治療を受ける場合に要する必要な日（有給・保存休暇等適用の併設）
 - (6) 保存休暇適用の「小学校就学の始期に達するまでの子の育児を行う場合」を「中学校就学の始期に達するまで」に拡大（保存休暇適用条件拡大）
 - (7) SASに関わる検査・診察・治療にかかる必要な日（保存休暇の適用範囲拡大）
 - (8) 国・自治体等が実施するワクチン接種に要する日、及びその副反応による健康被害が生じた日（有給休暇）
- 10 組合員が休職から復職する際、不安なく早期に職場復帰できる支援体制を拡充されたい。
- 11 育児・介護休業法改正への対応方を明らかにされたい。
- 12 この間、コロナ対応において実施した特例扱い（子の学校等休校時の看護休暇適用やコロナ感染が疑われる場合などの勤務取扱等）の制度化を図られたい。
〔賃金・諸手当関係〕
- 13 初任給を働きの価値に見合った水準へ引き上げられたい。
- 14 55歳以降の基本給支給率を改善されたい。あわせてその適用は55歳に達する年度の翌年度からとされたい。
- 15 育児・介護休職取得時における昇給等の取り扱いを改善されたい。
- 16 扶養手当の支払額を増額されたい。
- 17 職務手当・技能手当の新設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されたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、2級土木施工管理技士や2級建築士、動力車乗務員のDC・EC複数免許所持者等）
- 18 乗務員手当及び教導手当を増額されたい。
- 19 36条協定における時間外労働時間を抑制させるとともに、月45時間を超えた場合の割増率を200/100とされたい。
- 20 超過勤務手当、夜勤手当及び祝日勤務手当等を増額されたい。
 - (1) B単価 150/100
 - (2) C単価 50/100
 - (3) F単価 200/100
- 21 交代制等勤務手当と夜間特殊業務手当の併給不可を改善するとともに、連続した夜間作業に従事する者の交代制等勤務手当を増額されたい。
- 22 第二基本給の見直しを図られたい。
- 23 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。

- 24 組合員が転勤により賃貸物件の契約を解除する際、契約期間によって発生する違約金を会社負担とされたい。
- 25 通勤における特急列車の乗車特認について、承認範囲及び特例条件を緩和されたい。

【準組合員（エキスパート社員）】

〔雇用関係〕

- 1 法改正（高年齢雇用継続給付金の段階的廃止）に対応した雇用制度を整備されたい。

〔勤務関係〕

- 2 年次有給休暇付与条件の私傷病による取り扱いを社員及び無期パートナー社員と同様にされたい。

〔賃金・諸手当関係〕

- 3 高年齢調整手当を増額されたい。
- 4 期末一時金の支払額に乘じる係数を撤廃されたい。
- 5 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。あわせて期末一時金支払額算定基礎額は扶養手当を加えた合計額とされたい。
- 6 慰労金を増額されたい。

〔制度全般〕

- 7 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

【準組合員（契約社員）】

〔勤務関係〕

- 1 年次有給休暇付与日数及び適用が異なる休暇種別（育児・Ｆケア等）を組合員と同様にされたい。

〔賃金・諸手当関係〕

- 2 扶養手当及び住宅補給金（持家・賃貸）の支払い適用とされたい。
- 3 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。
- 4 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。

〔制度全般〕

- 5 その他、勤務・賃金等は組合員要求に準じて改善を図られたい。

以 上