

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

春闘交渉2回目

『人への投資』について 粘り強く交渉を継続!!

**会社：先行きの不透明さを強く懸念
定期昇給の実施も慎重に判断**

**組合：長期ビジョン策定後の今春闘は重みが違う
将来に希望を感じさせる回答がないことは甚だ遺憾**

組合員の想いを訴え、会社真剣な検討を求める!!

J R 四国労組は、2 回目となる「春季生活闘争」についての団体交渉を本日実施。会社から現時点における考え方が示され、協議を行った。

【申し入れの内容は、J R 四国労組ニュース No. 18 を参照】

<会社側の現時点における考え方>

新賃金については、長期人件費に多大の影響を与えるため、長期的な会社業績の見通しを強く意識して決定していかなければならない。

まず、2021 年度について、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の影響により、中間決算では、鉄道運輸収入が前々期比で5割にも満たないなど大幅な減収が継続したことから、106 億円の営業赤字となり、前年に次ぐ過去2 番目に低い水準となったほか、今後の収入状況等の想定が困難であることから、前年に続いて通期業績予想の公表を控える事態となった。

現に、年末にかけて回復傾向にあったご利用状況も、年明け以降の感染急拡大により大幅な減少に転じており、未だ会社発足以来最大の危機的状況の中にある。

また、2022 年度以降における当社を取り巻く経営環境についても、元来の人口減少や少子化の進展による利用者の減少に加え、未だ収束の見えない感染症による移動需要の減、感染症収束後の社会変化等、非常に厳しいものが想定される。そうした課題が山積する中、2031 年度の経営自立に向け、新たな支援措置を活用した省力化・省人化施策を進めるとともに、引き続き経費削減に努め、また、業務を徹底的に見直して生産性を高めることで、持続可能な経営体質を構築していかなければならない。そのためには、今後も貴労組の協力をいただきながら、社員等の雇用の確保を第一義に、諸課題の解決に積極的

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

に取り組んでいくことが必要である。

なお、今年の春季賃金交渉の世間動向としては、政府からの賃上げ要請や税制支援などもあり、業績が好調な企業では一定程度の賃上げが見込まれています。一方で感染症の影響により、業種や企業ごとの業績のばらつきが大きいことから、業績が悪化する企業においては、事業継続と雇用維持を最優先にしながら、労使で徹底的に議論し、自社の実情に適した対応を見出すことが望まれるとされるなど、極めて厳しい交渉となることが想定される。

したがって、2022年度の当社の新賃金については、先に述べた状況等を考慮すれば、有額回答は極めて困難であり、定期昇給についてもより慎重な検討が必要であると考えている。

なお、最終的な回答につきましては、会社の体力、社会的趨勢、貴側の要求趣旨等を踏まえ、できるだけ早く回答できるよう引き続き鋭意努力していく。

申第11号 「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について

●考え方 ⇒ ベースアップをできる状況ではないと考えている。

申第12号 「労働時間の短縮及び制度改善」について

【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。

●考え方 ⇒ 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ない。

なお、やむを得ない場合により退職した社員の再雇用制度については、再度周知に努めることとする。

- 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。

●考え方 ⇒ 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、部内に立ち上げた生き生きワーク検討PTを中心に、様々な検討を行っている。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はあるが、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る。

〔勤務・働き方関係〕

- 4 1日平均労働時間を短縮されたい。

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

●考え方 ⇒ 労働時間の短縮については、賃金引き上げと同様、会社の業績に応じて行うべきと考える。なお、現在は時短を行う状況にはないと考えるが、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強はしていきたい。

5 年間休日を120日とされたい。

●考え方 ⇒ 現時点では改定する考えはない。

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。

●考え方 ⇒ 在宅勤務制度及びフレックスタイム制度については、現時点では、新設の考えはないが、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る。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。

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。

●考え方 ⇒ 休職からの職場復帰に関する支援体制の構築については、検討課題のひとつであると認識しており、引き続き検討を進めていきたい。

11 育児・介護休業法改正への対応方を明らかにされたい。

●考え方 ⇒ 別紙1・2参照

〔賃金・諸手当関係〕

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。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

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。

●考え方 ⇒ 社会通念上、通勤困難と考えられる場合を承認範囲としており、現行の承認範囲を改定する考えはない。

【準組合員（エキスパート社員）】

〔雇用関係〕

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

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。

●考え方 ⇒ 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、部内に立ち上げた生き生きワーク検討PTを中心に、様々な検討を行っている。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はあるが、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る。なお、エキスパート社員の雇用契約期間については、原則5年の一括契約への改正を検討している。

〔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。

●考え方 ⇒ 現時点では改定する考えはない。

〔賃金・諸手当関係〕

4 期末一時金の支払額に乘じる係数を撤廃されたい。

●考え方 ⇒ 改定する考えはない。

【準組合員（契約社員）】

〔勤務関係〕

3 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

●考え方 ⇒ 新設する考えはない。

※その他の要求項目については、改定、変更、追加、新設等を行わない旨の考え方が示された。

<主な交渉内容>

【賃金引き上げについて】

組 合：ベースアップについて、なぜこのような回答なのか説明すべき。

会 社：コロナ禍により、元来厳しかった経営環境がより一層悪化している。オミクロン株の急拡大でもわかるとおり、未だ先行きは見通せない。よって、長期人件費に影響を及ぼすベアの実施は困難である。

組 合：一昨年19年ぶりの改善があったが、それでも働きの価値に見合った賃金にはなっていない。人材の確保のためには思い切った判断が必要。今年度からの支援策によって、国からの目を気にしすぎているのではないか。

会 社：支援は経営自立のために必要であり、経営改善に向けた投資等で用途が決まっている。決して人件費に充てるものではない。しかし、この支援の活用を通じた経営改善によって生み出した原資をもって労働条件を改善していくという考え方である。広く国民から厳しい目で見られていることは事

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

実であるが、最大の理由は収入の大幅な減少により見通しが立たないという点である。

組 合：定期昇給は賃金制度の根幹。実施されなければ、この1年間の経験や技能の向上が無きものにされ、組合員のモチベーションは急激に低下し離職にも直結し得る。

会 社：定期昇給の重要性は共通の認識。人件費の増要素とは考えていないが、大きな要素ではある。固定費の大きい鉄道産業で経費抑制を図るにあたり、その検討対象の一つになることは理解されたい。

組 合：説明された内容では組合員は納得しない。組合員の働きの価値に見合った水準はコロナ禍以前から本来もっと高いものと認識する。組合員は支援策を活用して省力化・省人化を進めても、自らには何も恩恵がないと感じている。効率化で生み出したお金や時間を労働条件の改善につなげることを目指しているのに、コロナ禍の減収の補填に充てられてしまっているようでは納得がいかない。

今春闘は長期経営ビジョンがスタートして以降初めてであるが、実現にむけた奮起を促すような気概を示すべきであり、組合員の声に向き合い、誠意ある検討を強く要請する。

会 社：会社としても定期昇給を軽く扱うつもりはない。前向きに検討はしたいが、簡単にYESとは言える状況にはない。

【労働時間の短縮及び制度改善について】

組 合：コロナ禍でピンチの今だからこそ、働き方を大きく見直すチャンス。JR7社の中で最低となっている年間休日数の改善は図れないものか。

会 社：休日数を増やすことで不足する労働力の確保及びそれに伴う人件費増が課題となり、実施は困難である。

組 合：多様な働き方の実現も検討を求める。在宅勤務は本社で現在実施できており、制度化は本社勤務のメリットになる。何が障害になっているのか。

会 社：制度化にあたり、労働時間管理等の課題があるが、検討はしていきたい。

組 合：出生時育児休業制度について、改正法では申出期限を2週間前としているが、1ヵ月前とした理由を説明されたい。

また、育児・介護休職取得時における昇給等の取り扱いだが、この間長きにわたり要求してきた。男性の育児休業取得促進や女性活躍推進の観点から改善すべき。

会 社：実際、2週間前に休暇の申出があると、代替要員の確保に支障を来す可能性があることから現行制度のまま1ヵ月前を期限とした。現行制度の「配偶者産後休暇」は「産後8週間まで取得が可能」、「取得回数に制限がない」ことから、法律を上回っている。そして、1ヵ月前を期限とするために必

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／6）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／石川 敏也

要な環境整備を行うが、取得の意向確認では社員等から回答がない場合に再度意向確認を実施する点も法を上回る取扱いである。ただし、分割して取得する場合は、給付対象となるかどうか、現時点では不明であるため実施までには整理し周知したい。

組 合：特急特認の要件緩和について、列車本数も減少する中で通勤環境も変わっており、本区から駐在に移る際に転居に伴う負担よりも特急通勤を選択したいという需要がある。鋭意検討いただきたい。

エキスパート社員は当社の事業運営には欠かせない存在となっている。雇用契約期間について原則5年の一括契約への改正を検討しているとのことだが、それに加えて、期末一時金の支払額に乘じる係数撤廃も然り、これまでの前提条件であった年金や継続雇用給付の制度が変わっていることも踏まえた対応が求められる。加えて、私傷病にかかる年休や休職制度の整備も図るべきではないか。

会 社：70歳までの就業確保措置の義務化をにらみ、65歳以上の制度化検討の必要性も感じるが時期尚早。まずは65歳までの雇用確保を念頭に、実態として1年契約を5回繰り返して5年間契約している点を見直し、一括契約への改正を検討している。賃金水準の引き上げは難しいかも知れないが、諸制度見直しは検討したい。

組 合：人事賃金制度の検討はしているのか。JR世代も55歳以降の基本給支給率や第二基本給など、国鉄由来の制度を前提としているが、見直すのであれば前広に示すべきであり、離職を踏みとどめることにもつながるかも知れない。

会 社：生き生きワーク検討PTで労働条件や人事制度について広く検討しているところであるが、お示しできる状態にはない。

組 合：これまで何度も申し上げているが、会社がメッセージを出すことが肝要である。長期経営ビジョンに掲げられた内容が組合員にも共感を得られるよう、より一層の取り組みを要請する。

会 社：1回目の交渉において、「36協定」における時間外労働時間が360時間を超える社員について、過去3年間の実績をお示しした。その際、2020年度は85名と申し上げたが、集計方法に誤りがあり、58名が正当。お詫びして訂正する。※正しくは2018年度：53名：→2019年度：70名→2020年度：58名【再掲】

組 合：数値の誤りが無いよう厳に注意することをお願いする。

コロナ禍で会社全体の業務量は減少したようだが、時間外労働が大幅に減っているわけではない。360時間を超える者も高止まりしているのではないか。要因の分析結果を示されたい。

J R 四国労組ニュース

令和4年3月3日（No.19／7終） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

会 社：2018年度は西日本豪雨への対応が主な要因である。2019・2020年度は、本社部門では中長期計画の策定やデジタル基盤の整備、採用数の拡大により関係箇所が増加傾向にあったと認識する。現業機関では松山保線区や高松電気区が挙げられるが、それぞれ松山駅高架化事業や変電所工事などを担当していることによるものである。

組 合：時間外労働時間の抑制は組合員の健康の観点からも重要であり、一層の取り組みを強く要請する。各主管部においてはどのように取り組んでいるか。

会 社：非効率な業務（過去からの慣習）の見直しや平準化は各主管部共通の取り組みとして実施している。

【営業】後方作業等の業務実態を考慮した作業ダイヤの設定

【運輸】異常時の応援体制の少数精鋭化

【工務】軌道強化工事が概ね完了した区間からの徒歩巡回周期延伸を試行
新型テレメータ導入による一部検査周期延伸

加えて、デジタル基盤の整備や各種システム化による生産性向上に努めることで、時間外労働の削減に向け取り組んでいく。

先般の減車・運休決定が五月雨式になった件では、本社輸送課や運転区所を中心に負担をかけることになった。今後、会社としても社員の負担を最大限考慮した対応に努めていきたいと考えているが、一方でコロナ禍への対応はタイムリーに行う必要があり、五月雨式に決定しなければならない状況が起こり得ることは理解されたい。

組 合：効率化による労働時間の削減と同時に、収益力強化に繋がるよう今後も取り組みをお願いしたい。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催した。昨年の春闘交渉と同様に、非常に厳しい交渉を強いられているが、離職問題が再燃する中で組合員に明るい未来を示さなければ、労使一丸となって推進する経営自立に向けた取り組みは成就しえない。引き続き『人への投資』の重要性を粘り強く訴えていくことを確認した。

なお、次年度の「36協定」締結については、会社に対し時間外労働時間の抑制を向けて積極的に取り組むよう要請し、本日17時に妥結した。

以上

育児休職等の取扱いの一部改正について

2022 年 3 月
J R 四 国

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、「育児・介護休業法」という。）の改正（2022 年 10 月 1 日施行）に伴い、社員、エキスパート社員及び契約社員（以下、「社員等」という。）の育児休職の取扱いを以下のとおり改正する。

1 社員等の育児休職等の取扱いの改正について

(1) 育児休職の取扱い

① 育児休職の分割取得

育児休職の取得について、1 子につき 2 回まで取得を可能とする。

② エキスパート社員及び契約社員の育児休職の適用範囲

2 歳未満の子を養育するエキスパート社員及び契約社員で、育児休職終了後、引き続き勤務する意思のある場合を対象とする。

③ 保育所に入所出来ない等の事情があった場合の延長

保育所に入所出来ないまたは、配偶者の死亡等により育児休職を申請できる取り扱いについて、休職開始日の制限を撤廃する。

④ 休職終了日の変更

休職終了日の変更について、休職終了日の原則 1 か月前までの申請により前倒しの変更を可能とする。

(2) 配偶者産後休暇の取扱い

別紙 2 参照。

2 実施時期

2022 年 10 月 1 日から実施する。

以 上

配偶者産後休暇の取扱いについて

育児・介護休業法の改正に伴う、「出生時育児休業制度」の新設については、現行制度の「配偶者産後休暇」が法を上回る制度であることから、新たな制度の新設は行わない。

なお、申出期限を現行制度と同様 1 か月前までとするため、雇用環境の整備などについて、下記の取り組みを行うこととする。

1 雇用環境の整備などに関する取組

- (1) 育児休業に関する相談体制の整備として、ワークライフバランス推進室を引き続き運営し、社員等に周知する。
- (2) 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針を社員等に周知する。
- (3) 妊娠・出産の申出を行った社員等に対して、育児休業の取得に関する意向確認を書面交付により行ったうえで、社員等から回答が無い場合には、再度意向確認を実施する。

2 配偶者産後休暇の申出期限

現行通り、休暇開始希望日の 1 か月前までとする。

3 実施時期

2022 年 10 月 1 日から実施する。

以 上