

J R 四国労組ニュース

令和4年3月24日（No.21／1） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

2022春季生活闘争妥結



定期昇給完全実施の回答を引き出す！



『人への投資』として強く求めたベアはならずも、
会社を支えるべく昼夜奮闘する組合員の労苦に報いる
「C単価（夜勤手当・祝日勤務手当）の改善」をはじめ、

6項目を勝ち取る！！

- ☑ **C単価の引き上げにより、
夜勤手当、祝日勤務手当等を改善**
 - C単価「25/100」→「28/100」に大幅アップ
- ☑ **育児・介護休職取得時の昇給の取り扱いを改善**
 - 3ヵ月を上限に昇給所要期間へ算入
- ☑ **在宅勤務を制度化（対象箇所：本社・附属機関）**
 - デジタル基盤の整備を進め、適用対象の拡大にも言及
- ☑ **特急特認適用条件の緩和**
 - 家族と同居していない場合でも承認対象に
- ☑ **エキスパート組合員の雇用条件改善**
 - 雇用期間を原則5年一括契約へ改正
 - 私傷病休暇の付与期間を拡充
 - 年次有給休暇付与条件の緩和
 - 失効する年休の保存休暇への累積が可能に
- ☑ **育児介護休業法改正に対応した制度改善**
 - 育児休職の分割取得が可能に
 - エキスパート組合員・準組合員の育児休職適用範囲拡大
 - 妊娠・出産の申し出に対する育休取得の意向確認を強化



年間休日数増に向けて前向きな検討を表明！

J R 四国労組ニュース

令和4年3月24日（No.21／2） 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、3回目となる「2022春季生活闘争」団体交渉を行った。今春闘は、「J R 四国グループ長期経営ビジョン2030・中期経営計画2025」スタートの年度であり、『未来づくり春闘』として、組合員に明るい未来への展望を抱かせられるよう『人への投資』を強く求めてきた。

しかし、この間、会社は長引くコロナ禍により負ったダメージの大きさや見通しの不透明さを理由に慎重な姿勢を崩さず、例年以上に議論は平行線となった。特に、前回交渉時には、定期昇給についても慎重に検討するとの姿勢を会社が見せたことから、交渉は著しく難航。若手・中堅層の離職問題に歯止めがかからない中、四国を支える企業グループの一員として日々奮闘する組合員の労苦に報いるべく粘り強い交渉を行い、「定期昇給の完全実施」の回答を引き出すとともに、複数項目の改善を勝ち取った。

【申第11号 「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

回 答 書

2022年3月24日

J R 四 国

2022年度の新賃金については、人件費への影響度合いを考慮しつつ、長期的な会社業績の見通しを強く意識しながら、従来にも増してより慎重な検討を重ねてきました。

現在の当社を取り巻く経営環境は、人口減少及び少子化の進展に加え、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、想定以上に厳しい状況が継続しており、次年度についても感染症の収束が見通せないなど、先行きは極めて不透明な状況です。

当社はこうした危機的状況が継続する中においても、四国を支える基幹的公共輸送機関として、事業を継続する使命があります。そのためにも、従業員の雇用確保を第一義としつつ、2031年度の経営自立に向け、安全・安定輸送の確保を最優先に、積極的な「Good Challenge」を積み重ねていくことで持続可能な経営体質を構築していかなければなりません。

山積する課題解決のため、従業員一丸となって、この危機的状況を乗り越えていくことを強く期待し、下記のとおり回答とします。

記

2022年4月1日現在、満55歳未満の社員について、定期昇給を実施し、所定昇給号俸は次表のとおりとする。

	同一等級在級年数		
	0～4年	5～8年	9年～
昇給実施日現在の年齢が49歳以下	4号俸	3号俸	2号俸
昇給実施日現在の年齢が50歳以上54歳以下	3号俸	2号俸	

※新賃金の精算は、2022年6月24日以降準備でき次第とする。

J R 四国労組ニュース

令和4年3月24日（No.21／3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

【申第12号 「労働時間の短縮及び制度改善」について】

【組合員】

〔勤務・働き方関係〕

- 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。

●回答 ⇒ 別紙1参照

- 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。

●回答 ⇒ 昇給の所要期間の計算において、育児休職及び介護休職期間については、当該休職に係る子又は要介護者に対する取得につき、それぞれ3箇月を上限に、昇給所要期間へ算入するものとする。なお、当該取扱いにより、昇給所要期間へ算入を行った休職期間については、復職給を算定する際の休職期間からは除外するものとする。

制度改正は2022年4月1日とし、2022年4月1日以降開始する休職について適用する。

- 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

●回答 ⇒ 社員、エキスパート社員及び契約社員の割増賃金におけるC単価を1時間当たりの賃金額に28/100を乗じたものとする。

なお、これに伴い、特殊勤務手当の割増における支給割合についても同様に改定する。

実施時期は、2022年4月1日以降新たに開始となる勤務から適用する。

- 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。

●回答 ⇒ 通勤における特急列車の乗車特認について、家族と同居していない場合でも認めることとする。但し、寮に居住する場合は除く。

実施時期は2022年4月1日とする。

【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。

●回答 ⇒ 別紙2参照

J R 四国労組ニュース

令和4年3月24日（No.21／4） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

〔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。

●回答 ⇒ 別紙2参照

<主なやりとり>

組 合：定期昇給が確保されたことに安堵するものの、『人への投資』としてベースアップの実施を強く求めている。10年先のビジョンを描いても、離職により働く者がいなくなってしまうては意味がない。ベアを実施できない理由について改めて説明されたい。

会 社：貴側のベアに対する強い想いは会社も深く受け止めている。これまでも説明してきたが、基本給の引き上げは割増賃金や期末手当、退職手当などにも反映され、長期人件費に多大な影響を及ぼす。当社の経営環境は元々厳しい状態であったが、コロナ禍でさらに悪化し、先行き不透明な状況に拍車がかかっている。雇用の確保を第一義にすれば、慎重に検討し判断せざるを得ないことは理解されたい。しかし、給与水準引き上げの重要性は認識している。

組 合：JRは長期安定雇用が前提の産業。離職による技術力の低下は技術継承やそれに伴う安全性の確保への影響も懸念するところ。引き続き賃金の改善が不可欠であることを訴えていく。
さらには、働き方改革、年間休日数の改善も実現されて然るべき項目である。

会 社：休日数についても、将来にわたって会社の経営に影響を及ぼす項目である。要員不足の解消に向けて全社的な取り組みを行ってはいるものの、要員需給が逼迫する現状においては、休日数増が与える影響も看過できず、慎重な検討とならざるを得ない。
とはいえ、ベアと同様、貴側が休日増を強く求めていることは会社も認識している。社員に生き生きと働いてもらうために、そして会社の人材を確保するために、休日増に向けた一層踏み込んだ議論をしている。加えて現時点で確約はできないが、会社の経営状況等を総合的に勘案しつつ、実現に向けて前向きに、真剣な検討を行っている。

組 合：今回は実施されなかったものの、実現に向けた決意を表明されたとして受け止める。

一方で、C単価が改善されたことは評価する。鉄道事業の特性に鑑み、泊まり勤務や深夜・早朝の時間帯の勤務はどうしても発生せざるを得ないところ、従事している組合員に恩恵がある。特に、支援策により夜間作業が増加している工務系の組合員には大きな成果であるし、割増賃金の改善は

J R 四国労組ニュース

令和4年3月24日（No.21／5終） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

中堅層以上の組合員にとり確実な改善と言える。

会 社：貴側の要求主旨を踏まえた判断であり、深夜帯や祝日でも関係なく働く従業員の業務負担を考慮した結果だ。離職防止のために泊まり勤務等を縮小することは必要な取り組みであるが、全てをなくすことは難しい。

組 合：在宅勤務の制度化は、本社で勤務することのインセンティブにもなるほか、多様な働き方の実現に向けての第一歩と認識する。その適用については、コロナ禍による取り扱いの廃止に併せて行うとのことだが、デジタル基盤の整備が進めば、本社・附属機関のみならず、現業機関に対しても拡大する考えはあるのか。

会 社：現時点で具体的な話はできないが、多様な働き方の実現に向けては会社としても引き続き検討を進めていきたい。

組 合：特急特認について、寮が除外されなかったが、勤務箇所の近くに寮がなければ借り上げて対応するのか。

会 社：近くに寮があれば当然そこに入居してもらうが、なければ借り上げ寮により対応する。

組 合：エキスパート組合員の契約年数について、本人が1年契約を希望した場合も5年契約が優先されるのか。

会 社：原則は5年となる。5年より前に退職するのであれば、通常の退職手続となる。

最後に組合は、「今春闘において残念ながらベアはなかったが、引き続き未来に向けて賃金・制度改善は強く求めていく。やはり必要なのは、全ての組合員に資する結果、基本給の改善による給与水準の引き上げである。入社した仲間が離職していくことは何としてでも食い止めたい。我慢し続けてきた組合員の想いが報われるよう、未来に向けて、共に取り組んでいきたい。」と訴えた。

交渉終了後、持ち帰り業務対策委員会を開催。ベアの獲得はなかったが、長引くコロナ禍により、会社を取り巻く経営環境が想定以上に厳しい状況となっている中で、最大限の回答であると判断し、本日17時に妥結した。

以上

本人申請に基づく在宅勤務の取扱いについて

2022年3月

J R 四 国

1 制度内容

(1) 対象範囲

本社及び附属機関に所属する社員等とする。

(2) 適用条件

事前に申請し、会社が業務上支障ないと認めたときに限る。

(3) 利用単位及び回数

ア 利用単位は日又は時間とし、一部時間の利用でも1回と計算する。

イ 在宅勤務は週1回を利用回数の上限とする。

(4) 勤務等の取扱い

ア 原則として正規の労働時間を勤務したものとみなす。

イ 時間外及び休日等労働については原則禁止とする。

ウ 勤務時間中は業務に専念しなければならない。

(5) その他

ア 社員、エキスパート社員及びパートナー社員の通勤手当又は通勤費は、在宅勤務の実施日数に関わらず、賃金規程(1987年4月社達第90号)等に定める支払額とする。

なお、サポーター社員については、在宅勤務の日の通勤費を支払わない。

イ 在宅勤務を行うために要した費用は、原則として自己負担とし、旅費は支払わない。

※その他の具体的な取扱方については、別に定めるところによる。

2 実施時期

制度改正は2022年4月1日実施とする。なお、当面は新型コロナウイルス感染症拡大防止に係る本社等の在宅勤務の取扱いを優先して適用することとし、当該取扱いの廃止に併せて、本制度を適用する。

エキスパート社員制度の一部改正について

2022年3月
J R 四 国

エキスパート社員制度について、以下のとおり一部改正する。

1 雇用契約期間の変更

エキスパート社員の雇用契約期間を原則として、60 歳に達する日の属する月の翌月から 65 歳に達する日の属する月の末日までの一括契約とする。

2 私傷病休暇の付与期間の拡充

社員からの勤続期間を通算して勤続 10 年未満の者の私傷病休暇を「継続 90 日以内」から「継続 180 日以内」とし、勤続 10 年以上の者の私傷病休暇を「継続 180 日以内」から「継続 360 日以内」とする。ただし、1959 年（昭和 34 年）10 月 1 日以前に生まれた者の私傷病休暇付与日数は以下のとおりとする。

- （1）1958 年（昭和 33 年）10 月 2 日から 1959 年（昭和 34 年）10 月 1 日生まれの者
社員からの勤続期間を通算して勤続 10 年未満の者の私傷病休暇を「継続 135 日以内」とし、勤続 10 年以上の者の私傷病休暇を「継続 270 日以内」とする。
- （2）1957 年（昭和 32 年）10 月 2 日から 1958 年（昭和 33 年）10 月 1 日生まれの者
社員からの勤続期間を通算して勤続 10 年未満の者の私傷病休暇を「継続 90 日以内」とし、勤続 10 年以上の者の私傷病休暇を「継続 180 日以内」とする。

なお、継続 180 日を超えて欠勤した者が出勤する場合、復職判定委員会の承認を必要とするものとする。

3 年次有給休暇付与条件の緩和

エキスパート社員が、私傷病による欠勤により、出勤率が 8 割未満となった場合には雇用開始からの勤続年数が 6 箇月の時点で付与される日数の年休を付与する。ただし、過去 1 年間に会社の承認を得ない日の欠勤又は出勤停止の日がある場合を除く。

4 保存休暇の累積

失効する年休について、5 日を限度として 1 日単位で保存休暇に累積し、その累積日数の限度は 30 日とする。

5 実施時期

2022 年 4 月 1 日から実施する。ただし、第 1 項及び第 2 項については、2022 年 10 月 1 日から実施する。