

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 5 年 9 月 7 日 (N o . 4 / 1) 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

総合労働協約改訂等交渉 2 回目

働く私たちのモチベーション向上にむけて
粘り強く交渉を継続！！

J R 四国労組は本日、2 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。申第 1 号「総合労働協約改訂等」に対し、会社から現時点における考え方が示され、各論点について協議を行った。

※申し入れ内容は、J R 四国労組ニュース N o . 3 を参照

【主な交渉内容】

【労働条件に関する協約】 ● 会社側の現時点での考え方

〔人事関係〕

4 優秀な人材確保を行う上で地域に根ざした人材の確保（エリア採用）や、入社後の希望勤務エリアを選択できる多様な採用・勤務形態を構築し、組合員が入社から定年退職まで安心して働き続けられる制度とされたい。

● 「エリア採用」及び希望勤務エリア制の導入については、地域毎の採用数や要員需給に偏りが出た場合の調整が困難になること、また、職種が少ないエリアにおいて、社員の配置転換の選択肢が限定されるなど課題が多く、導入は困難であると考えております。

5 組合員が向上心を持って能力を最大限発揮できるようキャリア転換制度の拡充や社内 FA 制度等を創設されたい。

● キャリア転換制度については、2022 年度から、年齢制限の撤廃等の拡充により、従業員が更なる向上心を持ち能力を最大限発揮できるよう整備したところであり、当面のところ制度の見直しを行う予定はありません。

社内 FA 制度等については、導入することにより社員のモチベーション向上や人材流出の防止のメリットがある一方で、この制度を円滑に運用する前提として各系統における要員需給に一定の余裕が必要となり、現時点での導入は困難です。

組 合：従来より地元志向から転勤を望む声があったが、最近ではよりその傾向が強まっている。エリア採用については、毎年四国をこれ以上細分化することは困難になるという議論になるが、転勤が離職の引き金となるケースを防がねばならない。まずチャレンジしてみてはどうか。

会 社：地元志向が強いということは理解しており、最近では新入社員を地元に配属するなど配慮しているものの、全員が満足いく勤務地とするのは難しい。今後も人事調書や面談等を通じて、各人の希望を把握したうえで対応して

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 5 年 9 月 7 日 (N o . 4 / 2) 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

いきたい。エリア採用について要望をいただいたが、労働条件に差を設けることも考えなければならない。

組 合：初任地が地元でない、また乗務員になったタイミングで別の勤務地になるというケースがあると思うが、組合員から「何のメリットがあるのか」と聞かれた。せめて一定の年齢になることで、希望地に帰ることができれば、モチベーション向上につながるのではないかと。また、工場勤務の場合は、異動先が限定されており、運転所の検修業務など含めて人事運用することを検討されたい。

会 社：出向のように、発令の際に期間を示す考え方もあるが、必ずしも期間を区切った転勤が望ましい場合ばかりではない。工場については、運転所への異動の希望をあらためて精査したい。

組 合：転勤に対するニーズは一人ひとり異なるため、丁寧に聞き取りを行って欲しい。やはり、一定の期間や年齢等で区切ったうえで、希望勤務地で働くことができる仕組みがあることで、安心感が広がるのではないかと。社内 F A 制度について、「要員需給に余裕が必要」とあるが、目下要員は逼迫し年休も取れないような状況が続いている。余裕ある要員需給のためには思い切った採用枠の拡大等を検討してもよいのではないかと。

会 社：地元に戻ったとしても離職しているというのが現状。最近の採用活動の取り組みとして、地元の先輩社員の活躍ぶりが伝わるように P R を行っているが、なかなか採用につながらない。社会人採用なども含め間口は広げているが、なかなか結果に結びついていないところ。

〔勤務関係〕

6 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。

7 1 日平均労働時間を短縮されたい。

● 労働時間短縮について、現在は時短を行う状況にはないと考えていますが、人材確保の観点からは検討課題のひとつであると認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら引き続き勉強はしていきたいと考えています。

8 列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間を短縮されたい。

● 乗務員行路については、効率的な乗務割交番を作成する観点から、朝・夕の通勤・通学時間帯の信用降車型ワンマン列車の拡大や乗務効率を上げるため、折り返し時間や入出区、入換作業の削減を図ることなどにより、今後とも効率的な乗務員行路の作成に努めていきます。一方、乗務割交番作成にあたっては、列車ダイヤと車両運用に大きく左右されるため、限られた列車本数の中、自由度は減少している状況であることもご理解ください。

9 年間総労働時間のさらなる短縮に向け、年間休日数を増やされたい。

● 今後の経営見通しや要員事情も踏まえる必要はありますが、人材確保の観点から、検討課題のひとつであると認識しております。

11 組合員の多様な働き方を実現するため、在宅勤務制度の対象範囲を拡大し利用回

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 5 年 9 月 7 日 (N o . 4 / 3) 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

数の上限を緩和するとともに、フレックスタイム制度を導入されたい。

- 在宅勤務制度の緩和やフレックスタイム制度新設の考えはありませんが、多様な働き方の出来る職場環境の構築については、引き続き検討が必要と認識しています。

14 年次有給休暇の採用時の付与日数を増付与し、総日数 20 日までの到達期間を短縮するとともに、サポート休暇の付与日数を増付与されたい。

- 現時点では、改定する考えはありません。

16 年次有給休暇が時間単位で取得できる制度を新設されたい。

- 新設する考えはありません。

19 新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等に感染し出勤することが困難な場合の休暇制度を新設されたい。

- 休暇制度を新設する考えはありません。

21 組合員が休職を取得しやすい職場環境づくりに努めるとともに、休職から復職する組合員が、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。

- 休職を取得しやすい職場環境づくりや、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まいります。

組 合：乗務員の拘束時間に関連して、1 日平均労働時間を 7:35 に見直した時点と比較して列車本数の減少に伴い、要員数が減っている一方、観光列車の乗務等が増えているため、予備勤務者がこれらの列車を乗務し、年休が取りづらい状況が続いている。特に列車乗務員については、明らかに行路が長くなっている。

運輸部などとの勉強会では認識の共有が進んでいると感じており、次期ダイヤ改正での見直しはできないのか。回答にもあるように朝の列車本数等の運行体系が大きな課題であり、列車乗務員の集札業務の見直し等、思い切った判断がなければ前に進まない。

会 社：前回の交渉時の内容も踏まえ、社内でも議論している。適正な需要を見極め、これに応じた輸送体系等への見直しに向け検討しているなど、重要な課題であると認識している。

組 合：乗務員以外の各職場からも、労働時間短縮の要望は出ている。高松駅では早朝の時間帯において、窓口対応が必要なケースが少なく、券売機等での対応が可能であるため、営業時間を見直し、働き方を改善すべき。

会 社：工務系も含めて、社会情勢等を踏まえた時短の必要性は認識している。一方で、お客様のご利用状況を理由に現場から営業時間の短縮に反対されたこともある。

組 合：管理者によっては効率化を進めた結果、要員数が削減され、負担が増えることを懸念して反対しているのではないかと。

J R 四国労組ニュース

令和5年9月7日（N o 4 / 4） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

- 会 社：窓口営業時間を数時間見直ただけで要員数が直ちに変わることはない。その見直しによって生み出された時間を、別の作業等に充てるなどうまく活用すれば職場としても良くなると認識している。
- 組 合：労働時間短縮に関連して、今年度より年間休日数が1日増となったが、他社ではさらなる休日数増を図った会社もあり、この点についても引き続き改善を求めている。
- また、サポート休暇については年次有給休暇が少ない若手組合員には必要。新型コロナウイルス感染症の5類への引き下げに伴いコロナ罹患時でも使われているはず。今回の回答では「現時点」が付されたが、年休を含めた検討状況はどうか。
- 会 社：年休等を含め、若年層への魅力づけとなるような検討が必要と認識。
- 組 合：年休については採用時の募集要項でもよく見られるところでもあり、ぜひ改善されたい。
- 当社の育児・介護をはじめとする休職制度については、世間と比較しても充実していると考えているが、休職等で長期に亘り休む者を抱える職場に対する負担軽減や要員措置、平準化等を講じられたい。JR産業全体に係る問題でもあるが、せっかく良い制度があっても活用されなければ意味がない。
- 会 社：検討課題と捉えており、育休明けの行路の設定や、復帰する職場等の確保、周知方法などを含めて取り組んでいく。
- 組 合：新型コロナウイルス感染症等に感染した場合、検査をためらい、職場での蔓延につながらないよう、休暇制度を作られたい。
- 会 社：ノーワーク・ノーペイの原則及び過去からの交渉経緯を踏まえて、現行の回答と考えている。
- 組 合：在宅勤務はコロナ禍での対応として始まり、現状では制度として整備されたものの利用率が職場によって大きく異なると聞く。現場を持つ職場であっても仕事のやり方や進捗管理等を工夫し、育児等に携わる組合員が活用できるように努めるべき。また、柔軟な働き方には時間単位の年休やフレックスタイム制度の導入も重要。年休と同様に採用条件としての魅力づけにつながる。
- 会 社：フレックスタイム制度の必要性も理解する。在宅勤務については、実績を見ると利用率がまちまちであることは認識しており、活用できるよう取り組む。
- 組 合：今後の女性活躍を見据えれば、隔日交代制勤務を分割することや半休制度等の適用拡大も重要。
- 会 社：現時点で検討できていないが、まずは実在員の充足に向けて取り組んでいく。

J R 四国労組ニュース

令和5年9月7日（N o 4 / 5） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〔賃金関係〕

22 第 151 条（基本給）55 歳以上の基本給支給率を改善するとともに、その適用は 55 歳に達する年の、翌年度からとされたい。あわせて、65 歳定年制度導入を見据えた新たな人事賃金制度の構築に向けた検討を行われたい。

- 改定する考えはありません。

なお、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います。社会情勢や経営状況等を勘案していく必要はありますが、どの年代においてもモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて引き続き検討を進めていきたいと考えています。

26 職務手当・技能手当・業務手当の拡充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するとともに、業務上必要な資格にかかる取得費用及び更新費用を会社負担とされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、見習いをつけて教育をする者、軌陸車等の特殊作業運転業務、大型車以外の長時間運転業務、企画・管理業務、2 級土木施工管理技士や 2 級建築士、動力車乗務員の D C ・ E C 複数免許所持者等）

- 現時点では、拡充する考えはありません。なお、資格取得や更新に費用がかかる場合があることは認識していますが、既に一部の資格について、資格取得奨励金の支給を行っており、別途費用の補助をする考えはありません。

28 乗務員手当（深夜額・時間加給（ワンマン含）・キロ加給）を増額されたい。

- 改定する考えはありません。

29 列車と接触した鹿・猪等の屍体の処理及び清掃に対する手当を新設されたい。

- 現時点では、新設する考えはありません。

組 合：昨今では若手の組合員から 55 歳からの基本給減額について不安の声を聞くことがある。J R 採用者も 55 歳に迫っており、厳しい経営状況にあることは理解するものの、人件費や検討に要する時間も必要なため、早期に着手することが必要ではないか。仮に交渉が始まれば、議論の動向も含め、変わることに期待感が広がり、離職防止にもつながるのではないかと。

また、各種手当について、先日のも大会でも工事立会等を務める若い組合員から「何も手当もないのに責任だけ重い仕事を行っている」と発言があった。線路閉鎖工事や保守用車などの工事監督、駅を含めた指令員など、責任ある重い仕事をしていても手当がなく、当該業務に就きたいと希望する者がいないのが現状。

本社については業務手当の対象となっておらず、どこの現業職場から異動しても収入が下がることとなる。責務がある仕事を行うなか、離職につながらないか懸念する。また昨今の物価高も踏まえて、物価に係る各種手当も改善を求める。

会 社：若い社員が責任ある仕事に就いている点や本社業務に関する意見は伺った。

J R 四国労組ニュース

令和5年9月7日（N o 4 / 6） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

離職防止に努めるためには、検討すべきところであるが、会社の体力等を踏まえなければならない。物価の高騰も十分認識しているが、単身赴任手当については、数年前に増額しており、扶養手当については、共働きが増えている点や、他社事例等を考慮すれば、子どもを厚くするといったアイデアもあるが、いずれも検討段階としか言えない。

組 合：ワンマン列車での、お客様対応等が明らかに増えている。色々なミスが重なったときに事故も起こりうると考えている。また、工務職場等の動物処理は、他の職業でもなかなか生じない作業であり、作業内容・衛生面等踏まえると、特殊勤務の最たる例と考える。

会 社：ワンマン運転については、時代とともに作業の変化がある中で、現時点が手当の改善のタイミングとは考えておらず、今後新たに責務が増えるワンマン列車等の運行を開始した場合に検討が必要と考えている。動物処理については、必要性は認識するものの、実運用を踏まえると勉強が必要な部分もあり、現時点でお示しできるものはない。

〔福利・厚生関係〕

39 女性組合員が働きやすいよう、女性用設備の整備及び拡充を図るとともに、女性組合員が在籍する職場には女性管理者（フォアマン）を配置されたい。

- 女性用設備については、順次拡大を進めております。なお、仕事と育児・介護等との両立支援については、ワークライフバランス推進室を中心として引き続き検討を進めて参ります。

また、社員の配置は、業務上の必要性に基づき、社員の能力、技能、適格性等及び要員需給を総合的に判断して決定しており、女性従業員が増加する中、女性管理者の配置が必要であるという認識はあります。今後も適切な人材配置を行っていきます。

42 女性接客業務従事者が着用する制帽を、洗濯ができる形状の物に変更されたい。

- 女性接客業務従事者が着用する制帽につきましては形状の変更は考えておりません。なお、被服類は損耗貸与としていることから、損耗した場合は、申し出てください。

43 強い日差しや紫外線から目を守る観点から遮光めがねを貸与されたい。

- 遮光めがね（サングラス）の個人貸与は考えておりません。

51 社員間のコミュニケーション活性化に向けた補助制度を新設されたい。

- 新設する考えはありません。

組 合：女性組合員が働きやすい環境整備にむけて、設備面での対策等も必要だが、復職時の不安等もあるなか、女性のフォアマン育成に向けて取り組むべき。働き方を含めて見直さないと、なり手がいない状況になる。

会 社：管理者の育成等も含めて女性活躍に取り組んでいるところだが、現状内勤

J R 四国労組ニュース

令和5年9月7日（No.4／7） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

者に登用できる前に離職しているケースもあり、まずはそこに手立てを打たなければならない。

組 合：女性用のズボンの支給については、正当な理由をもって職場から申請すれば貸与される認識である。とある職場ではズボンを求めたが認められなかったと聞くので、適切に運用されるよう再周知されたい。また、制帽について、女性制帽は洗うことができず不衛生になるため、その場合も損耗として貸与される認識でよい。

会 社：ズボンについては、車椅子介助等の業務上の必要性があれば、貸与している。制帽貸与については、その認識で問題ない。

組 合：サングラスの貸与は難しいということであるが、個人の判断に基づいて使用を行うことは差し支えないのか。

会 社：他社で導入している例もある一方で、費用面、接客面等から課題もあると認識しており、また確認のうえお答えしたい。

【準組合員（エキスパート社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

17 第99条の6に定める期末一時金の係数（0.4）を撤廃されたい。

● 改定する考えはありません。

【準組合員（契約社員）の労働条件に関する協約】

〔賃金関係〕

5 契約社員に見習い教育手当を新設されたい。

● 新設する考えはありません。

9 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。

● 新設する考えはありません。

組 合：エキスパート社員の貢献度を踏まえれば係数の撤廃は必要。年間300万円ルールがあればこそその現行ルールであるため、制度設計の前提であった公的制度が見直されてきたことを踏まえ、改善を求める。

契約社員の教導の関係について、教導行為にエネルギーが係ること、優秀な方が教えるという観点からも手当を求める。

無期雇用契約の準組合員の多くは経験年数が長く、職場、管理者からも重宝されている。勤続年数に応じた慰労金制度の構築を検討されたい。

会 社：エキスパート社員については、期末一時金の係数撤廃の話のみならず、55歳以降の賃金水準や雇用のあり方など、全般的な検討が必要と考える。契約社員の慰労金については、社員と比較した際の異動の有無等を配慮し、現行の回答と考えている。

J R 四国労組ニュース

令和5年9月7日（No.4／8終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

組 合：0.4の係数については、この間すでに5回の賞与で0.6の係数が特例として回答されてきた。全体的な見直しというが、それならば早急に進めるべきであるし、時間がかかるのであれば、特例を続けるのではなく、恒久的な制度として見直すことが重要ではないか。

交渉終了後、業務対策委員会を開催。コロナ禍からの収入状況の回復途上であるなど、会社を取り巻く環境は厳しい状況にあるということは責任組合として理解しつつも、歯止めのかかっていない離職問題への対処、今働く私たちのモチベーションを高く保ち、将来の経営自立に向けた人財確保を成し遂げるには、より踏み込んだ全社的な議論が必要である。こうした認識のもと、引き続き粘り強く交渉を展開し、明るい未来へ向けて協議していくことを確認した。

以上