

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

令和 5 年 9 月 2 1 日 (N o . 5 / 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 妥結!!

『ユニオンビジョン2023』実現に向けて
明るい将来展望を切り拓く着実な一歩!!

年間休日 1 日 増 (108 日 → 109 日) に 伴 い

年間所定労働時間短縮

- ◆ 2024 年 4 月 より 年間所定労働時間が
1948 時間 55 分 → 1941 時間 20 分に!
 - ・ 1 時間あたり賃金額についても改善
 - ・ 祝日勤務手当対象日に 12 月 29 日を追加
 - ・ 出向特別手当支給の対象範囲拡大
- ◆ 本社輸送指令員が職務手当の支給対象に!
 - ・ 10 月より 3,000 円支給
- ◆ 大型動物の処理を行った際の報労金を新設!
 - ・ 2024 年 1 月より系統を問わず、
処理に当たった者全てに 2,000 円支給
- ◆ 新規採用時の年休付与日数を増加!
 - ・ 初年度の年休付与日数 11 日 → 12 日に改善
- ◆ 乗務員の行路拘束時間短縮にむけ言及!
- ◆ 準組合員の基本賃金引き上げ (JR 四国ニュース No.2 参照)
- ◆ 女性制帽の損耗貸与を確認

● そのほか、以下の内容について、口頭により確認!

- ・ 人事賃金制度：中期経営計画の達成と今後の見通しを勘案し、
2025 年度をターゲットとして検討。
- ・ 働き方について：各系統における、泊まり勤務等を減らしていけるよう、検討。

J R 四国労組ニュース

令和 5 年 9 月 2 1 日（N o 5 / 2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

J R 四国労組は本日「総合労働協約改訂等」についての 3 回目の団体交渉を行った。コロナ禍の影響の残るなかでも、日々公共交通機関に働く者としての責任感と使命感を持ち、業務に取り組む組合員の想いを強く訴え続けた結果、年間総労働時間の削減等 5 項目の回答を引き出した。

< 第 3 回目交渉における会社側からの回答等 >

【列車乗務員及び動力車乗務員における行路拘束時間】

あるべき輸送体系を確立したうえで、乗務員の効率的な勤務体系について勉強を進めていきます。

【年間休日数の見直しについて】

別紙参照

【新規採用時の年次有給休暇の付与日数について】

社員の新規採用時における年休付与日数を「11 日」から「12 日」に改定します。また、勤続 1 年に達したときから勤続 3 年に達したときまでの年休付与日数を「12 日」「13 日」「14 日」からそれぞれ「13 日」「14 日」「15 日」に改定します。
なお、2024 年 4 月 1 日から実施します。

【指令業務手当について】

本社に勤務する社員のうち、輸送指令の業務を行う者で、特に指定された者に対し、職務手当 3,000 円を支払います。ただし、技能手当との併給はしません。
なお、2023 年 10 月 1 日から実施します。

【大型動物処理の報労金について】

鹿・猪等の大型動物の死体処理を行った場合、死体 1 体ごとに、社員等 1 人当たり「2,000 円」を支給する報労金制度を新設します。ただし、列車運行及び業務遂行に支障がある場合に限りません。
なお、2024 年 1 月 1 日から実施します。

< 主な交渉内容 >

[今回の回答について]

組 合：今般、年間休日数が増えたことにより、年間総労働時間も減少することとなった。一方で、実在員は限られており、一人ひとりの業務が増えることはあってはならず、効率的な業務運営が求められるが、どのように考えているか。

会 社：今回は、「人材確保」がキーワードと考えている。ワークライフバランス

J R 四国労組ニュース

令和5年9月21日（No.5/3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

の充実等の観点から人財の確保に繋がるよう、従前からの要望のあった年間休日を増加したため、前向きに理解いただきたい。一方で、要員を減らし、現在の実在員不足を補う様な効率化施策など、貴側の協力も得ながら実施していきたい。

組 合：今回の回答で触れられた乗務員の行路拘束時間の短縮等に応えられる様、需要動向を見据え効率的に行路を組む必要もあり、また営業や工務系統などにおいても、機械化や業務の見直し等、目に見える形での見直し、働き方の改善等を行うべきと考える。

また、乗務員の行路拘束時間について、「勉強を進める」とあるが、次回のダイヤ改正時に示すなど具体的な目標時期はあるのか。

会 社：各系統での取り組みについては、今後経営協議会等で議論していきたいが、基本的な考え方は見直しできるところは洗い出し、例えば駅などにおいても、泊まり勤務を減らしていくことなどを実施すべきと考える。

乗務員の行路拘束時間については、現時点で具体的な時期を示すことはできないが、あるべき輸送体系に対する、課題認識とともに会社としての姿勢を示すべきと考え、今般の回答となった。

組 合：乗務員の離職も多い状況であり、「勉強」の進捗状況等を確認させてもらう。

入社初年度の年休付与日数が増加したが、サポート休暇の付与日数は減少しないのか。

会 社：サポート休暇については変更しない。年休とサポート休暇の合計日数が16日に到達するまでサポート休暇を付与する。

組 合：本社で勤務する輸送指令員に手当が支給されることとなったが、支給額の考え方を明らかにされたい。また、「特に指定された者」とは何を指すか。

会 社：取り扱う列車本数・範囲等を含め、業務における特殊性、責任度を加味したうえで、他職との整合性等を考慮した。「特に指定された者」については、専ら輸送指令業務に就く者を想定しており、月に数回など臨時的に業務に就いた者は除く考えである。

組 合：大型動物の処理に関する報労金について、軌間等に存在したものを乗務員が軌間外へ撤去した場合、その後に保線区や駅の係員が埋めた場合、また夜間に処理した場合などについて全て支給対象と考えてよいか。

会 社：質問にあるケースは全て対象と考えている。なお、判断が難しいケースについては、今後ケースバイケースで対応していく。

[多様な働き方について]

組 合：今般、時間休制度やフレックス制度等の導入は図られなかったが、ハード面での課題等があるのか。本社をはじめ声が大きく、今後育児・介護に携

J R 四国労組ニュース

令和5年9月21日（No.5/4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

わる世代が増えていくことをふまえると必要性は高いと考える。

会 社：明確な課題があるわけではないが、今回の要求内容・主旨等を踏まえたうえで、「人財確保」の観点から、全体に影響がある制度改善等から行った結果、今般実施には至らなかった。ただ、会社としては、多様な働き方の必要性については、充分認識しており、ワークライフバランスの充実に向けて、引き続き検討を行っていく。

〔賃金制度について〕

組 合：エキスパート世代について、依然より強く伝えているが、年金制度も大きく変化した現在、賞与の係数見直しの時期に来ており、早急に改善を求める。

55歳移行の賃金のあり方について、直近では若い組合員からも不安の声を聞く。「検討を進めていく」と前回も回答があったが、時期等も含めどのように考えているか。

会 社：賃金制度に対する強い要求は受け止めている。一方で、全組合員のモチベーションを上げるためには原資を含めた話が必要となり、経営状況をはじめタイミングを見ながら検討していかなければならない。具体的には中期経営計画の必達に取り組む中で、さらに将来に向けた見込みも重要となる。こうした動向・推移などを踏まえた上で、どういった制度改正を行うのか判断する必要がある。全体的な見直しは、部分的であっても先行的に実施すべきという判断もあるだろう。考え方のポイントとしては、昨今離職の多い若年層のモチベーションが上がる制度であることと、55歳以降の段差解消。これを通じた30～40代の中堅層が安心して長く働くことのできる制度が求められていると考えている。

〔福利・厚生関係〕

組 合：遮光めがねについて、業務上、また疾病予防の観点から会社より支給すべきと考えている。今回は回答がなかったが、会社がめがねの指定だけを行い、本人が希望すれば使用するようなかたちでも実施できないか。

制服について、女性へのズボンの貸与の取扱いを行っているが、試着できるものがないため、サイズ等が合わなかった場合は、再度申請しても差し支えないか。

会 社：遮光めがねについては、前回の回答から変更はない。制服については、再度申請して差し支えない。

J R 四国労組ニュース

令和5年9月21日（N o 5 / 5 終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

〔総括〕

組 合：今回の回答については、年間休日数や採用時年休付与日数の増加、かねてから求めていた指令員への手当や鳥獣害処理の手当、準組合員（パートナ一社員、サポーター社員）の賃金改善など、これまで改善を求めてきた内容について一定の改善が図られたほか乗務員の行路拘束時間について言及があった。

一方、多様な働き方の拡充や今回改善が図られなかった各種手当の新設・増額、55歳以上の基本給支給率改善、エキスパート組合員の期末一時金係数撤廃等課題は山積していると認識している。

J R 四国グループが将来に渡ってお客様に愛され続けるためには、「人財」をいかに流出させないかが重要。組合員がJ R 四国で仕事ができる幸せだと実感できる、働くモチベーションが向上するよう「ユニオンビジョン2023」の実現に向けて引き続き労働条件改善に取り組む必要がある。

会 社：会社としても、人財の確保は重要な事柄と位置づけている。一方で現下の経営状況を勘案し、今般の回答となった。貴側から風穴が開かなかったと言われる項目についても、出来ること、出来ないことはあるものの、会社としては認識している。

組 合：コロナウイルス感染者は依然出ているものの社会経済活動も平常化に向けて加速している。コロナで失われた3年半を取り戻すべく、J R 四国労組は責任組合として、お客様の信頼を失うことのないよう、日々安全・安定輸送と収入の確保に取り組んでいく。

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見通しにくいものの、昨年に続く年間総労働時間の削減など、継続的に組合員の安心感に資する改善が図られたと判断し、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

2023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29日、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5日（原則として3箇月に1日または2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）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{基本給} + \text{指定勤務地手当} + \text{職務手当} + \text{業務手当} + \text{技能手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 256}$$

イ エキスパート社員（出向者を除く）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{基本賃金} + \text{職務手当} + \text{業務手当} + \text{技能手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 256}$$

ウ 契約社員（パートナー社員）

$$1 \text{ 時間当たり賃金額} = \frac{(\text{契約基本賃金} + \text{職務手当} + \text{業務手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 256}$$

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×256日を超える場合は、7時間35分×256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月の第4金曜日及び3月の第1、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109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1,941時間20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207/256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「256」を「207」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207/256とする。

5 実施時期

2024年4月1日以降新たに開始となる勤務から適用する。