

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2023年2月21日（No.20／1） 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 組合員のくらしを守り、想いに応えるべく、 「未来づくり春闘」を展開!!

J R 四 国 労 組 は、2 月 1 0 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 「2023年4月1日以降の賃金引き上げ」について】(別紙1参照)

- 1 2023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3,000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）>

[賃金引き上げ]

- ◆ コロナ禍も早3年が経過し、J R 四 国 を 取 り 巻 く 経 営 環 境 は 依 然 厳 し い も の の、人流の回復や5類引き下げの動きなど、明るい兆しも見えてきている。先般公表された2022年度第3四半期決算においても、連結決算の営業収益はコロナ前の8割近くまで回復しており、未だ手放しで喜べる状況ではないが、こうした結果も、この間キーワーカーとして業務に尽力し、効率化施策にも協力してきた組合員の努力の賜物である。
- ◆ しかしながら、近年にない物価高騰の波に賃金が追いついておらず、実質的に可処分所得は下がっている。節約を重ねる組合員の我慢も限界になりつつある。
- ◆ 政府・経済界においても賃上げの熱が高い中で迎えた2023春季生活闘争は、当然ながら組合員の期待も高い。3年前に賃金改善が図られたものの、離職による要員不足や支援策に伴う業務量の増加、業務範囲の拡大もあり、未だ働きに相應しい水準には届いていない。離職に歯止めをかけ、人財の採用・確保・定着に資するためにも、今春闘における会社の判断は大きなターニングポイントとなる。

J R 四国労組ニュース

2023年2月21日（No.20／2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

- ◆ J R 四国労組では、今般 J R 四国グループ一体となった人財確保に向けて「ユニオンビジョン2023」を策定し、組合員に対し顔を上げようと声をかけている。会社には労使共創の考えで、「未来づくり春闘」の意義を感じ、是非我々の想いに応え、未来展望が描ける賃金となるよう人財への投資を強く要請する。

[労働時間の短縮及び制度改善]

- ◆ エリア採用について、要員需給の関係で厳しい面もあるかと思うが、地元や希望勤務地で働くことができるよう、組合員の声に寄り添った制度整備が必要である。
- ◆ 採用時サポート休暇は有効活用されていると認識するが、より事由を問わず使用できるよう年休付与日数増を図るとともに、時間休の新設等ニーズに合わせた制度改善を求める。
- ◆ J R 他社を含め大手企業が人財確保策を打ち出しているように、採用競争力を強化するには初任給の改善が急務である。
- ◆ 55歳以降の基本給支給率はモチベーションの低下につながっているほか、若手・中堅層が自身の将来を見据えた際、この会社で働き続けるべきかどうか不安を抱える要因となっている。定年延長の議論と合わせ、早急に改善を図るべきである。
- ◆ 新人事・賃金制度も実施から13年が経つが、国鉄由来の制度も残っており、採用や人財の多様化・専門化が進む中、就労感の変化とともに時代に即していない。こうした制度の見直しもスピード感を持つべき。
- ◆ 手当に頼らない賃金体系が必要だが、当然ながら必要な各種手当の新設・拡充も求める。工事監督や指令業務、信号扱い業務等には適切な手当を支給すべき。
- ◆ 緊急呼出手当の増額や労働時間の起算を指示を受けた時間とするなど、実態を踏まえた内容に改善すべきであるほか、獣害対応の労苦やリスクを考慮した手当の新設もなされるべきである。
- ◆ 賃金引き上げと同様に、働き方改革に対する要望の声も多い。提案しているアクションプランの検証、例えば駅の泊まり勤務等について、改善の取り組みを引き続きお願いする。
- ◆ エキスパート社員の期末一時金の支払額に乗じる係数は、同じ業務に従事していることを勘案すると撤廃されて然るべきである。
- ◆ 契約社員も会社を支える貴重な戦力。見習いの教育手当や無期雇用契約に転換した準組合員の退職金制度もモチベーションの維持には重要である。

<主旨説明に対する会社の考え方>

貴側の要求主旨を踏まえ検討していくこととなるが、その上では、現下の経営状

J R 四国労組ニュース

2023年2月21日（No.20／3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

況、そしてこの先の経営を見通した人材確保という2つの観点から検討していくこととなる。

収入は全体としては回復傾向にあるものの、その伸びはまだ弱い。社会変容も勘案すれば、元の状態に戻らないことも想定する必要がある。物価やエネルギー価格の高騰が経営に追い打ちをかけていることも事実である。

とは言え、将来の会社経営に対する人材確保、採用、離職防止に向けて取り組むべきであり、そこを見定めていきたいと考えている。

どちらか一方ではなく、双方を踏まえ検討していく。

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、2022年度の実績では2023年1月末現在で34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、2021年度は73名、2020年度は58名、2019年度は70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。

長期経営ビジョン2030にも掲げているとおり、「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。現在、社内では仕事の見直しプロジェクトとして、デジタルを活用したワークスタイルの変革や業務の効率化に取り組んでいます。今後もこれらの取り組みを深度化することで、引き続き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努めると言うが、昨年の日時点よりも増加している。特定の社員に業務が偏っている実態もあるのではないかと。傾向や時間外労働削減のための取り組み等を説明されたい。
- 会 社：松山高架事業に関連する工務系統や、本社のスタッフ部門が360時間を超過している。業務の平準化やDXを活用しての業務見直しに取り組んでいるが、今はその過渡期にあると認識している。
- 組 合：そもそも要員が不足していることが原因ではないか。平準化や業務の見直しと言っても、仕事自体は全く削減されていない。離職の要因には業務量の多さもあると認識しており、遅くまで働き、休日も出勤するなどして心

J R 四国労組ニュース

2023年2月21日（No.20／4終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

身に不調を来し休職する者もいる。昨年より増加していることは、見直しの効果が出ていないのではないか。

会 社：例えば縦割りによる弊害や業務が細分化され過ぎていた実態もあり、その見直しに取り組んでいるところ。その打合せ等に時間を取られている面もあるが、今後のために業務の削減に向けて取り組んでいる。

組 合：年休の取得状況はどうか。

会 社：1月末現在、年休が5日以上取得できていない社員は92名おり、昨年の同日時点よりも多くなっている。一方で、昨年4月に新設した採用時サポート休暇の取得者は、1月末時点で66名となっており、採用時サポート休暇を優先して取得した結果、年休が5日以上取得できていない社員が増えた一因ではないかと考えている。

なお、年休が5日以上取得できていない社員については、職場を通じて取得の慫慂を行っている。

組 合：一部の職場では、要員確保の関係でそもそも年休が取得できないという状況にあるとも聞いている。適切な要員配置のためには、やはり賃金・労働条件の改善が必要である。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、組合員の明るい未来をつくるために、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 3 年 2 月 1 0 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

「2 0 2 3 年 4 月 1 日以降の賃金引き上げ」について

日本経済は、長引くコロナ禍に加え、ウクライナ戦禍、急激な円安の進行による影響の中、エネルギー価格をはじめとする物価の上昇など様々な課題に直面しており先行きの不透明感を一層強くしている。こうした状況下において、今春闘は政府や経済界が賃上げに積極的に取り組む姿勢を見せており、労働者の生活が苦しくなる中、社会全体として賃上げに対する期待が高まっていると言える。

J R 四国を取り巻く環境は、コロナ禍による極めて厳しい状況が継続し、2 0 2 2 年度第 2 四半期決算では公表開始以来前々年、前年に次ぐ過去 3 番目に低い結果となった。しかし、組合員が日夜「安全・安定輸送」を第一義に公共交通機関に従事するキーワーカー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だことにより、状況は好転しつつある。

J R 四国労組は「長期経営ビジョン 2 0 3 0」の達成に向け、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各種施策を推進するとともに、労働組合の立場からも「ユニオンビジョン 2 0 2 3 私たちが考える『持続可能な J R 四国グループをつくる人財確保』」を提起し、将来展望を示すべく取り組みを進めている。J R 四国グループの社会的使命を果たし続けるためには、組合員のモチベーション維持・高揚を図る必要があり、「労使共同宣言」の理念に基づいた健全な労使関係のもと、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、人財の確保・定着と離職防止に向け「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、2 0 2 3 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 2 0 2 3 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 3, 0 0 0 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 3 年 2 月 1 0 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 資格取得等を目的とした自己啓発や家庭事情などに柔軟に対応できる休職制度を新設されたい。
- 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、定年年齢を65歳まで引き上げるなど、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 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の有無も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。
- 4 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 F A 制度等を創設されたい。

〔勤務・働き方関係〕

- 5 1 日平均労働時間を短縮されたい。
- 6 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。
- 7 組合員の多様な働き方を実現するためフレックスタイム制度を導入されたい。
- 8 育児短時間勤務制度の適用勤務種別を拡大されたい。

- 9 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。
- 10 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。
- 11 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及び配偶者の不妊治療に付き添う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）
 - (9) 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合は、欠勤継続日数に関係なく適用されたい（保存休暇適用条件拡大）
 - (10) 勤続10年が経過する毎にリフレッシュのための有給休暇が取得できる制度を新設されたい。
- 12 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。
- 13 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〕
- 14 初任給を働きの価値に見合った魅力ある水準へ引き上げられたい。
- 15 55歳以降の基本給支給率を改善するとともに、その適用は55歳に達する年度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されたい。
- 16 多様な採用形態に対応し、優秀な人材を確保する観点から新たな賃金制度を構築されたい。
- 17 扶養手当の支払額を増額されたい。
- 18 単身赴任手当を増額されたい。
- 19 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するとともに、業務に必要な資格取得にかかる必要な費用及び更新にかかる費用の補助をされたい。（各種技術指導や工事監督、指令業務、信号扱い業務、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）
- 20 乗務員手当及び教導手当を増額されたい。

- 21 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。
- 22 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
- 23 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。
- 24 緊急呼出手当を増額するとともに、労働時間は呼出時間（指示を受けた時間）からとされたい。
- 25 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。
- 26 出向特別手当を増額されたい。
- 27 第二基本給をはじめ、退職手当制度の見直しを図られたい。
- 28 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。
- 29 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。
- 30 通勤手当を増額されたい。
- 31 通勤における特急列車の乗車特認について、希望する者は乗車特認を適用されたい。

【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。
- 〔賃金・諸手当関係〕
- 2 高年齢調整手当を増額されたい。
 - 3 期末一時金の支払額に乗じる係数を撤廃されたい。
 - 4 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。
 - 5 慰労金を増額されたい。

〔制度全般〕

- 6 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