

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/1） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

春闘交渉2回目

定期昇給実施の方向を確認!!

「人財への投資」実現に向けて引き続き交渉を展開

J R 四国労組は本日、春闘交渉2回目となる団体交渉を行った。先般申し入れた「申第11号『2023年4月1日以降の賃金引き上げ』について」「申第12号『労働時間の短縮及び制度改善』について」、現時点における会社の考えが示された。

【申第11号 「2023年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

【回答】

現時点で具体的な回答は出来ません。なお、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えております。

【新賃金に対する会社側の考え方について】

新賃金については、長期収支に多大な影響を与えるため、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りません。

まず、2022年度についてですが、新型コロナウイルス感染症（以下、「感染症」という。）の影響が継続する中、行動制限の緩和などから営業収益は一定程度回復基調で推移したものの、資源価格高騰の影響などもあり、中間決算では、過去3番目に低い営業損益となりました。第3四半期決算においても、鉄道運輸収入は感染症の影響前である2019年度比で7割程度にとどまるなど、厳しい経営環境が継続しています。

また、2023年度以降における当社を取り巻く経営環境についても、人口減少や少子化の進展による利用者の減少に加え、感染症収束後の社会変化による移動需要の減等、不透明な状況が続くと想定されます。このような中にあっても中期経営計画2025の目標達成に向けて、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、デジタル化による効率化やワークスタイルの変革を推進し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。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に取り組んでいくことが必要です。

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消費者物価上昇への配慮などもあり、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

J R 四国労組ニュース

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

が、燃料費の高騰によるコスト上昇や、急速な利上げによる海外経済の減速なども懸念されています。

先に述べました通り会社業績の見通しは非常に厳しいものではありませんが、当社は四国における基幹的公共輸送機関としての社会的使命を将来に渡って果たしていく必要があります。そのためには、持続的な人材の確保・定着が必要不可欠であり、中期経営計画2025に掲げる、働きがいの創出や働きやすい職場環境づくりが重要な要素のひとつであると認識しています。2023年度の当社の新賃金については、先に述べた業績見通しと人材の確保・定着の双方を考慮し、十分な検討が必要であると考えているため、現時点で具体的な回答は出来ません。なお、定期昇給については実施の方向で検討したいと考えております。

最終的な回答につきましては、上記の要素及び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まいります。

【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〕

- 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。
⇒ 現行の取扱いを変更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、引き続き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、誰もがモチベーション高く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ています。
- 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。
⇒ 「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います。
- 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、

J R 四国労組ニュース

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

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。

〔勤務・働き方関係〕

5 1日平均労働時間を短縮されたい。

⇒ 労働時間の短縮については、賃金引き上げと同様、会社の業績や要員事情に応じて行うべきと考えています。なお、現在は直ちに時短を行う状況にはないと考えていますが、人材の確保・定着の観点からは検討課題のひとつと認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強していきたいと考えています。

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。

⇒ 昨年秋の労働協約改定交渉において、2023年度より年間休日数を1日増とすることとしました。年間休日数の増は、人件費や要員への影響が大きいことから、直ちに更なる増加を行う状況には無いと考えていますが、人材の確保・定着の観点からは検討課題のひとつと認識しており、経営状況、要員事情等を勘案しながら勉強していきたいと考えています。

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。

⇒ 現状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、検討課題のひとつと認識しており、今後も引き続き勉強を進めていきたいと考えています。

8 育児短時間勤務制度の適用勤務種別を拡大されたい。

⇒ 要員上、代替要員の措置を行うことは難しいことから、適用勤務種別の拡大をする考えはありません。

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。

⇒ 代替要員の措置を必要とせず、業務上支障が無いと認めた場合に限定しており、現行の適用職種を拡大する考えはありません。また、有給休暇を増付与する考えはありません。

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。

⇒ 年次有給休暇の増付与については、要員に与える影響が大きいことから、改定する考えはありません。時間単位の取得については、新設する考えはありません。

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。

(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

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/4） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

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）

⇒ 改定する考えはありません。なお、事情に応じて配慮すべき余地が無いのか、検討していきたいと考えています。

(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）

⇒ 有給休暇とする考えはありません。なお、新型コロナウイルスのワクチン接種に関する取扱いについては、接種日が勤務日である場合及び接種日翌日に勤務が困難な場合について、保存休暇の使用を認めています。今後も社会情勢や感染状況等に合わせた対応が適切と考えており、制度化する考えはありません。

(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）

⇒ 改定する考えはありません。なお、事情に応じて配慮すべき余地が無いのか、検討していきたいと考えています。

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。

⇒ 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、乗務員の育休明け行路の設定など一部実施している面もありますが、今後も引き続き検討を進めてまいります。

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。

⇒ 今回の対応は新型コロナウイルス感染症拡大防止のための特例措置です。今後も社会情勢や感染状況等に合わせた対応が適切と考えており、制度化する考えはありません。

〔賃金・諸手当関係〕

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。

⇒ 改定する考えはありません。

なお、55歳以降の基本給支給率や、60歳以降の雇用の在り方については、引き続き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、誰もがモチベーション高く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ています。

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。

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/5） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

⇒ 多様な採用形態に対応した新たな賃金制度の構築が必要かどうかを含め、勉強はしていきたいと考えています。

【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。

⇒ 現行の取扱いを変更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、誰もがモチベーション高く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ています。

※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。

〔賃金引き上げ〕

組 合：コロナ禍は未だ収束していないが、状況は変わりつつある。感染拡大の最中でも1本の運休も出さず乗り越えてきたのは組合員の努力によるもの。

「社会的使命を将来に渡って果たしていくには、持続的な人材の確保・定着が必要不可欠」との考えが示されたが、「人財への投資」を行い、魅力ある会社にしなければ社員は去っていく。定期昇給はその大前提の話であり、実施の方向性が見られることは評価するも、その上で改めてベアの必要性について申し述べたい。当社が賃金改善を図れていなかった間、他社はそれを実現し、相対的に賃金水準は低下している。他社への転職の動きもあり、競争力が低下していることを非常に危惧している。会社が社員を大事に思っているんだとのメッセージを、今春闘におけるベアを持って示されたい。

ベテランの退職、中堅層の離職により、若手の業務範囲が広がり、負担は増している。確かに初任給調整手当で改善は一定図られたが、年々額は減少していき、定昇があっても実感は薄くなってしまっている。先般各地区で春闘討論集会を開催し、組合員の声を聞いた。社会全体で賃上げのムードとなり、ここでJR四国だけベアがなければより人財の流出が止まらなると危機感を持っている。技術継承も一朝一夕では成されず、人財の育成には時間を要する。期待と不安を持って組合員は春闘交渉を見守っている。家族を養う組合員からは、物価高騰により非常に苦しいとの声を聞く。検討ではなく、実施で示す時期に来ている。

会 社：団体交渉委員の発言から、組合員の想いを受け取った。直近の第8波では

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/6） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

職場での感染が拡大するも、勤務変更への協力や他箇所からの助勤等により対応していただいたことに改めて感謝を申し上げる。考え方も触れたが、当社の喫緊の課題として人材の確保・定着が挙げられる。離職が増えており、ここ数年採用計画数を増やしているものの苦労している。当社を支えるのは正に人であり、人材の確保・定着によって事業を継続しなければならない。ただし、そのために出来る手段の全てが実行できるわけではない。今後、5類への移行やインバウンド需要の増加といった期待できる要素はあれど、収入はコロナ禍以前まで回復していない。社会変容も含めれば100%に戻らないことを覚悟しなければならない。非鉄道事業をもう一つの柱に据えているが、あらゆる手を尽くして計画を達成していきたい。そのためには人材の確保・定着が欠かせない。とは言え、会社の業績も勘案しなくてはならない。双方を見定めながら鋭意検討しているところである。

組 合：危機感は共通認識となっているようだが、今春闘での英断を求める。組合員にこの会社でともに働いていこうと声をかけるにしても、やはりそう思わせるだけの成果がなければいけない。離職が進めば、結局のところ会社に残り奮闘する組合員にその皺寄せが来る。その労苦に報いるべきである。

[人事・就労関係]

組 合：社内F A制度に対しては、要員需給に一定の余裕が必要との考えが示されたが、希望する仕事ができることはモチベーションの向上につながり、制度化が求められる。

会 社：メリットは理解するものの、需給が厳しければ、手を挙げたのに実現できず、結果として期待されなくなってしまう。実際に他社でも導入している事例があるが、やはり需給に余裕がなければ難しい状況のようだ。エリア採用の実現には要員需給もあるが、賃金水準の検討が必要。グループ会社でエリア採用を実施しているところもあるが、採用に苦戦しているとの話を聞く。グループ全体で人材を確保すべく、合同での説明会開催も予定している。

組 合：将来設計が描きにくいことが不安を煽っていると感じる。キャリアビジョンを会社が導いていくことが肝要ではないか。そのためにもこうした制度の導入が求められるところ。

会 社：会社としても検討していないわけではない。社内関係箇所ですべてと協議した結果、科目等履修生の年齢制限撤廃等を行っている。系統も拡大し、今年度は文系のコースのみしか応募がなかったが、技術系統も履修できるなど改善を図っている。

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/7） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

[勤務・働き方関係]

- 組合：定年年齢の引き上げや55歳以降の賃金減額の改善に対して、「誰もがモチベーション高く仕事ができる環境整備に向けて検討を進めていきたい」との考えが示されていたが、具体的にどうモチベーションを高めていくのか。
- 会社：65歳あるいは、最終的に70歳までの就業を見通せば、どうやってモチベーションを高めていくか。会社の経営状況を踏まえれば、全ての年代の賃金を闇雲に上げることはできない。現時点で具体的な内容の協議を行うことはできないが、課題認識は持ち、実際に検討も進めている。
- 組合：JR発足から既に35年が経過している。若手組合員も現行の制度で将来を考えるとモチベーションが下がると言っている。議論のスタートはいつ切れるのか。何度も申し上げているが、スケジュールを定め、スピード感を持って対応することが必要である。
- 会社：会社として何も検討していないわけではない。協議の場にまだ出せる状態ではないということ。これまでは収支ありきで話を進めていた部分もあったのではないかと思うが、人材の確保・定着に向けて従来とは違う認識のもと回答している。
- 組合：検討はしていても、前に向いて進める姿を見せなければ伝わらない。有給休暇化や保存休暇の適用範囲拡大への要望の中で、「事情に応じて配慮すべき余地」という考えがあったが、具体的には何か。
- 会社：本人の責に帰す事由ではないような事態を想定している。
- 組合：一定の基準は示す必要があるのではないかと。生き生きと働くために安心感が持てるセーフティーネットとなるような制度改善を求める。私傷病に対する要望の声も強い。
- 働き方の改善について、乗務員のダブル行路に対する負担、不満の声も多い。乗務する列車が減っている中で、果たして7時間35分を維持する必要があるのか。運用しやすいように制度改善が望まれる。
- 時間休についても要望の声は多い。実施のハードルは何か。
- 会社：働く者の立場からすれば有益と考えるが、業務への影響や運用上管理がしっかりとできるよう制度設計する必要がある。当然時代の流れもあり、フレックスタイム制等と合わせて検討すべき課題と認識している。
- 組合：各種手当について、責任が伴うものについてしっかりと付与すべきではないか。運転士は多様なワンマン運転方式の実施により負担が増大しているし、乗務員手当の増額を検討されたい。その乗務員を教え育てるための教導手当も増額が必要ではないか。工務系統からかねてより求められている動物の屍体処理・清掃に係る手当について、安全・衛生面でのリスクを負っており、運行確保のためには必要な手当である。駅の信号扱い業務や工務の工事監督者に対する手当も、若手社員が従事している実態に鑑みれば、

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21/8） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

やはりその責任の度合いを踏まえて付与すべき。

会 社：手当については、会社の経営体力の中で、発生する業務全てに付与することが困難であることは理解いただきたい。とは言え、手当の付いていない業務を軽んじているわけではない。会社も業務の実態を踏まえ、重要性は認識している。

組 合：手当にここまで意見が集中するのは、基本給の低さに起因している。抜本的な賃金改善が必要。

[準組合員]

組 合：エキスパート社員、契約社員の貢献度を踏まえれば、その処遇改善は必要不可欠。制度導入当時から公的年金の制度も変わり、一時金の係数は撤廃すべきである。

契約社員の見習い教育手当の新設は必要である。

会 社：前提条件が変わっていることは認識するも、現状の会社の経営状況を踏まえれば、撤廃は難しいと言わざるを得ない。

現在教導手当として支払われているものは、特殊な資格を有する者を継続して指導しているその負担に鑑みてと認識するが、教えること全てに手当が付けられるかということ、そうではないことをご理解いただきたい。

組 合：線引きが難しいのであれば、慰労金制度を新設するというやり方もあるのではないか。

[全体]

会 社：コロナ禍の影響もあり、これまでは人材への投資を抑えざるを得ない状況であったが、世間相場も含めて変わりつつあり、社内のマインドを変えていかなければならない。ただし、それも中長期的な会社への影響を考慮して判断しなければならないし、会社全体で検討していく課題である。現時点で明確に申し上げることはできないが、人材の確保・定着に向けて、優先順位やタイミングを見極めながら手を打つことも大事。社員のモチベーションが向上するよう取り組んでいきたい。

また、36協定に関し、超勤時間削減の取り組みについて、以下のとおり説明を受けた。

会 社：超勤時間の削減には、そもそもの働き方の見直しや業務の効率化が必要であり、仕事の見直しプロジェクトを中心に改善に取り組んでいく。

具体的には、機材を導入してのDX推進を行っていく。チャットやWEB会議、業務用スマートフォンの導入で、場所を選ばず、時間を無駄にせず

J R 四国労組ニュース

2023年3月3日（No.21／9終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

業務に従事することができる。また、紙とデータを併用して管理していた作業を見直すなど、労力の削減に向けて取り組んでいく。DXについては将来的には現業機関にも波及させていきたい。

それに加えて、仕事に対する意識、上長の意識向上も図る必要がある。また、特定の社員に業務が偏っている実態もあり、平準化の必要性は改めて訴えていく。要員増が一番の手段だとは思いますが、それが難しい会社の現状もある。とは言え諦めているわけではなく、仕事の簡素化、見直し、割り振りを行い、全体の超勤時間が削減されるよう努めていく。

組 合：前回の回答に対して、現時点で組合は妥結していない。全体の労働時間が増えているという認識だが、今回進めようとしている取り組みでどれくらいの効果があるのか。そこが示せなければ組合員も納得しない。

会 社：そこが明言できるに越したことはないが、具体的な数字はお示しできない。とは言え、着実に進めていくしかないほか、総務部としても各職場に足を運び、指導や実態把握に努めるなど、改善に向けてこれまで以上に取り組んでいく。

組 合：上長の意識改革等、経営層も含め全社的に取り組むことで超勤時間削減に向けて取り組んでいただきたい。

団体交渉終了後、業務対策委員会を開催し、引き続き「人財への投資」を訴えていく姿勢を強めていくことを確認した。

また、36協定については、生産性向上に向けて会社の今後の取り組みを厳しくチェックするとしうえで、本日17時に妥結した。

以上