

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月20日（No.8／1）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!!

年 間 所 定 労 働 時 間 短 縮

- ◆ 年間休日 1 日増（109 日→110 日）
- ◆ 乗務員の 1 日平均労働時間短縮を実現！
1 日平均労働時間「7 時間 35 分」→「7 時間 15 分」へ

各 種 手 当 等 支 給 改 善

- ◆ 単身赴任手当引き上げ（30,000 円→33,000 円）！
- ◆ 職務手当（副長等）の引き上げ
（24,000 円→30,000 円）！
- ◆ 職務手当と技能手当の併給不可を撤廃！
- ◆ 準組合員の基本賃金引き上げ（JR 四国ニュース No.6 参照）

働 き 方 拡 充 に む け た 施 策 を 獲 得

- ◆ 在宅勤務の回数（週 1 日→週 2 日）を拡大！
- ◆ 発令に伴う転居費用（違約金等）を会社負担に！
- ◆ 通勤時における特急列車の特認要件が緩和！
「65km 以上が対象」→「40km 以上が対象」へ
- ◆ 社員間のコミュニケーション
活性化に向けた補助（2,000 円）を獲得！
- ◆ 事業開発系統のキャリア転換制度拡充！

●そのほか、以下について、口頭により確認！

- ・人事賃金制度：エキスパート組合員も含む 55 歳以降の賃金改善に向け検討を深度化。
- ・扶 養 手 当：共働き世帯の増加等社会情勢の変化にあわせた検討を進める。
- ・フレックスタイム制度：新勤怠管理システム導入、人事給与システム改修が必須。
改修に係る投資効果を見極め、検討を深度化。

『ユニオンビジョン 2023』

実現に向け大きく前進！

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月20日（No.8／2）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 。 物 価 高 騰 な ど 先 行 き が 不 透 明 な 状 況 に お い て も 、 組 合 員 は 連 日 続 く 酷 暑 下 で の 業 務 や 災 害 へ の 対 応 な ど 、 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 ん で き て お り 、 そ の 想 い を 強 く 訴 え 続 け た 結 果 、 年 間 所 定 労 働 時 間 の 短 縮 や 各 種 手 当 の 引 き 上 げ 等 11 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 >

【キャリア転換制度拡充・社内F A 制度創設】

事業開発部門でのキャリアアップに特化したキャリア転換のための研修制度を拡充します。

なお、2024 年度中に募集を開始し、研修を実施します。

【年間総労働時間削減について】

特別休日を1日増付与することとします。

なお、2025 年 4 月 1 日以降新たに開始となる勤務から実施します。

【在宅勤務の拡充・フレックスタイム制度の導入について】

本人申請に基づく在宅勤務の利用回数上限を「週1回」から「週2回」に改定します。

なお、2024 年 10 月 1 日から実施します。

また、フレックスタイム制度の導入については、新しい勤怠管理システムの導入を前提としつつ、既存の人事給与システムの改修に多額の費用が見込まれるため、その投資効果を見極めたうえで、導入に向けた検討を深度化していきます。

【55 歳以降の賃金改善をはじめとする人事賃金制度構築について】

中長期的な会社の経営状況、長期人件費への影響度合い及びシステムへの影響等も考慮しつつ、エキスパート社員を含む 55 歳以上の賃金の改善に向けた検討を深度化していきます。

【扶養手当の拡充について】

扶養手当について実施時期は未定ですが、共働き世帯の増加など、社会情勢の変化に合わせた制度への見直しに向けた検討を行います。

【単身赴任手当の拡充について】

社員及びエキスパート社員の単身赴任手当の支払月額を「30,000 円」から「33,000 円」に改定します。

なお、2024 年 10 月 1 日から実施します。

【職務手当・技能手当・業務手当の拡充について】

本社及び附属機関に勤務する社員及びエキスパート社員のうち、副長、所長、副所長等の業務を行う者で、特に指定された者に対する職務手当の支払月額を「24,000 円」から「30,000 円」に改定します。

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年9月20日（No.8／3）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

なお、2024年10月1日から実施します。

【職務手当と技能手当の併給不可について】

技能手当について、職務手当を支払われている者についても支払うこととします。

なお、2024年10月1日から実施します。

【賃貸物件退去の際の違約金の取り扱いについて】

転勤発令又は業務の都合により、賃貸住宅補給金が支払われている賃貸物件の契約を解除する際に発生する違約金及び新規に賃貸住宅補給金の支払い対象となる賃貸物件を契約する際に発生する礼金等を支払うこととします。ただし、上限をそれぞれ20万円とします。

なお、発令日が2024年10月1日以降となる人事異動から実施します。

【通勤における特急列車の乗車特認の緩和について】

通勤における特急列車の乗車特認について、承認する列車利用距離を「40km以上」に緩和するとともに、特例条件についても一部見直しを行います。

なお、2024年11月1日から実施します。

【社員間のコミュニケーション活性化に向けた補助制度について】

箇所長が主催するレクリエーションに参加した社員等に対し、一人当たり2,000円（年度につき原則1回限り）を限度に支払います。

なお、2024年10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：事業開発系統におけるキャリアの拡充が図られるとあったが、研修対象者研修終了後のキャリアイメージはどのように考えているのか。また、対象者はどのように想定しているか。

会 社：現行のスクエア研修は、プロフェッショナル職が総合職に転換した後、幅広い系統に配属の可能性がある。プロフェッショナル職事業開発系社員がモチベーション高く働くことを目的に、転換後の事業開発系総合職には、将来的に事業開発部門のトップやグループ会社の核となるポストに就く人材として成長することを想定している。特に経験者採用は入社前の業種経験を踏まえて採用していることから、その部署に特化して活躍することを期待している。この観点から、事業開発部門での職務経験者を対象としている。

組 合：今般、年間休日数の増加や、乗務員における1日平均労働時間の短縮化により、年間総労働時間も減少することとなった。特に休日数の増加については、実在員が限られるなか、一人当たりの業務・拘束時間が拡大しない

J R 四国労組ニュース

2024年9月20日（No.8／4）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

よう、効率的な業務運営が求められるが、どのように考えるか。

会 社：休日増については、会社体力及び要員不足の中で業務に与える影響が課題であったが、貴側からの要求趣旨を踏まえ、年間休日を増やすことによる採用競争力の確保を優先課題と捉え今回の結論となった。

組 合：採用形態が多様化する中、今後優秀な人材をどう確保するのか。採用後すぐの離職などを目の当たりにすると、現場のモチベーションは上がらないし、現場で教えることが多いとの声が現場から聞かれる。

会 社：要員確保に向け、経験者採用・ハローワークの活用、駅の運転業務に限定した契約社員募集等チャンネルを多様化している。

離職の防止に向けては、採用前になるべくミスマッチを解消すべく、面接での丁寧な説明や、youtubeの活用等を行っている。

教育の観点から、現場での管理者の教育方法の幅を広げることで、離職抑制にも繋がると期待しており、管理者への教育拡充も図っている。

また、昨今の新入社員研修が短期化しており、問題意識は持っている。

組 合：単身赴任手当の拡充がなされたが、距離に応じた支給額等は検討できないか。あわせて単身赴任者は帰省の際の費用負担が必要となるため、代用証の発行を行うことで、費用の負担感は低減するのではないか。

また、本社の副長級に対して職務手当の改善がなされたが、本社の主席や工務系職場における監督手当、見習い指導者に対する手当の要求の声も大きい。

会 社：単身赴任手当については、貴側からの要求を踏まえつつ会社体力を鑑み、今回の結果となった。代用証の発行についても検討課題と認識している。職務手当については、貴側からの要求は認識しているが、改めて業務・職責及び会社体力を踏まえた上で、今回の結論に至った。

組 合：通勤における特急列車の乗車特認が拡大されたが、開始時期や特例の取扱いについては、どのように考えるか。

会 社：申請及び発行等の準備に期間が必要となるため、11月からの開始となった。特例については、現行の普通列車で90分以上通勤に要する場合で30分の短縮効果がある場合特急列車の乗車を認めているが、今回の見直しに伴い改めて整理を行い、通達で示す。

組 合：転勤による違約金が発生した際には、具体的にどう取り扱うか。

会 社：基本的には、退去と入居でそれぞれ20万のうち、実費分が対象となり、返金が無いものを想定している。違約金は、発令以降退去を申告した際に必要となる1ヶ月分の家賃を想定しており、鍵の交換、ハウスクリーニング等は対象外となる。入居時においては、礼金、不動産屋の手数料等については返金がないため対象となるが、敷金は返金があるため対象外となる。

組 合：コミュニケーションの活性化に向けた補助制度については、社員以外も対

J R 四国労組ニュース

2024年9月20日（No.8／5）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

象となるか。また、「原則」はどのような考えか。

会 社：基本的に箇所長が主催し、「職場の全員に声をかけること」が条件。箇所長についても、全てに出席する必要はない。社員以外も対象となり、エキスパート社員や、契約社員、休職中（病気休職は除く）の社員も対象となる。「原則」については、同じ箇所では1回まで、としており年度内に異動があった場合は、都度対象となる。なお、兼務については、どちらの職場でも対象となるが、助勤は対象とはならない。

[賃金制度について]

組 合：55歳以降の賃金の在り方について、課題感等は既に共有できたと認識しており、後はどの時期にどのように行うか、というところが重要。組合としては100%の支給率への改善を望んできており、その中で全体の賃金カーブの見直しとして、60歳以降の賃金水準の在り方や原資の観点から手当も含めた見直しが検討されると考える。

制度全般としては、事業開発部門が拡大する中、年功序列型の賃金がどこまで望まれるか、また若年層における逡減の適用など、課題も存在しており、検討が必要となる。

会 社：検討の必要性については、回答で示した通りだが、ベアと同様、中長期的な人件費への影響も含めた検討が必要。また、今回「エキスパート社員を含む」と記載したとおり、65歳まで働いてほしいと考えており、これまでの60歳までの賃金カーブから65歳、ひいては70歳までのカーブを視野に入れた検討が必要にもなってくる。賃金カーブ改善という観点からは、今回のような検討のほか、ベアなどが考えられるが、発言のあった課題感を含めると昇格昇給等も含めた制度の整理が必要となる。

[多様な働き方について]

組 合：在宅勤務の回数が拡充された。箇所によって取得状況が異なる部分があると認識しており、利用例を示す、管理者が積極的に利用するなど、管理者が利用を促さないと実効性が伴わず、組合員の満足度向上に繋がらないのでは。また、フレックスタイム制度について、システムの費用感を含め検討の深度化に言及があったが、採用強化や組合員の満足度向上の観点からも早急に実施すべきと考える。

会 社：在宅勤務の実績はシステムを通じて把握が可能であり、今回の拡充による影響を注視していく。一方で、環境整備含め上司の理解促進も図る。フレックスタイム制度については、JR各社とも導入しており、システムの構築、費用感等検討し時期を見極めていく。

[扶養手当]

組 合：社会情勢の変化として具体的に「共働き世代の増加」と触れられている。

J R 四国労組ニュース

2024年9月20日（No.8／6終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

どのように扶養手当の在り方を検討するか。扶養手当は収入に占める水準が高い手当でもあることから、見直しに際し、不利益が出ない様検討を進める必要があると考える。

会 社：JR各社でも配偶者の手当額が子を上回る制度は少数派であり、世間でも同様に、子の手当を拡充する流れにあると考える。ただし、影響額が大きく、会社体力も踏まえると、配偶者の手当を下げる提案となる可能性もある。こういった対応がとれるのか今後検討を進めたい。

〔総括〕

組 合：今回回答のあった項目について、持ち帰り検討を行う。今回は「人財確保・離職防止」「採用競争力強化」に問題意識をおいて交渉にあたってきた。あわせて、社会の変化が激しくなる中、組合員からの要望もスピード感を求められており、それらの主旨が伝わった結果として、休日数の増加等幅広い改善が図られたと受け止めている。あわせて、今回は回答までには至らずとも、55歳以上の給与水準の在り方等、従前より踏み込んだ回答が出たと受け止めているが、課題はまだ多く、引き続きの改善を図り「生き生きと働けることのできる職場づくり」を果たしていく必要がある。

会 社：総務部として、離職防止・人材定着、採用競争力の強化の必要性は認識している。貴側からの要求項目について全て改善できたわけではないが、全てについて中身を認識、部内で広く検討した。会社全体としても、部門横断的に役員・部長クラスで人材確保に向けた会議を開催しそれらの意見を踏まえながら部内で検討した。

一番意識したのは、今いる社員の定着に向け、会社としてのメッセージを示したかった。社内会議においても異論はなく、各部門からも求められている改善と受け止めている。今回の回答が全てではなく、課題として残る55歳以降の給与水準、フレックス制度、扶養手当等も今示すことはできないものの、会社の意思を示した。今後も、総額人件費の中で検討を進めていきつつも、時代の流れも見ながら改善を図りたい。双方の議論を互いに社員・組合員にしっかり周知いただくようお願いする。

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、年間休日増や乗務員の所定労働時間の短縮等により昨年に続く年間総労働時間の削減、各種手当の拡充、通勤・二重生活や転勤に伴う費用等の圧縮に資する制度を獲得するなど、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