



九州旅客鉄道労働組合
No. 458 (2019.10.30)
 福岡市博多区博多駅前2丁目3-23
 TEL 092-472-7950(代)
 URL <http://www.jr-krwu.org>
 発行人/中原博徳 編集人/吉田春菜



2019年度労働協約改定交渉 嘱託再雇用社員の「雇用期間の延長」が実現!

高年齢者の働き方改善

中央本部は、2019年度の労働協約改定交渉において、9月20日の第4回団体交渉で、会社より提案を受けた。

今労働協約改定の取り組みについては、新たな中期労働政策ビジョン「チャレンジ2023」の提言に基づき、組合員が将来に巨り希望とやりがいを持って業務に精励できる労働環境の実現に向け、交渉を精力的に展開し要求実現にむけて取り組んできた。

労働同一賃金の原則に基づく、55歳以降の高年齢者を活かすための抜本的な制度設計が今回も示されなかったに強い不快感を示したうえで、労働力確保や働き方改革の推進といった視点でも「待ったなし」の喫緊の課題であることを強く主張し、加えて65歳への定年延長や休日増、労働時間短縮に向けても会社の考えを示すよう強く訴えた。

これに対して会社側は、55歳以降の労働条件について、基本給支給率は、2017年にいわゆる2段階落としを改善してきたとしたうえで、さらなる賃金引上げについては、課題認識は持ちつつも大きな所用が必要であることから慎重な検討が必要であるとの認識を示した。

また、65歳への定年延長についても、国、政府の動きや国会での議論経過を踏まえ注視していくと述べるに留めるとともに、休日増についても会社の経営体力を考慮すると、要員や人件費増が懸念されることから現時点の改善は困難であるとの認識を示すに留まった。

中央執行委員会では「重点項目(51項目)」として設定した要求の多くが実現

引き続きJR九州の責任組合として、今回積み残した課題の解決と、新中期労働政策ビジョン「チャレンジ2023」で示した「ゆとり」「豊かさ」「希望」を持って働き続けることのできる職場環境の構築や労働条件の向上に向け邁進していく。

〈2019年度労働協約等改訂内容〉

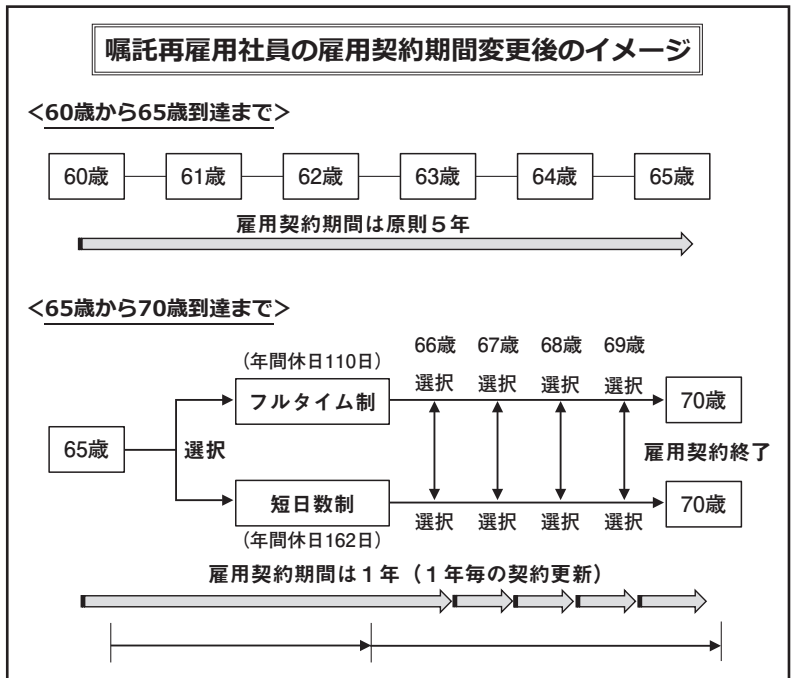
■ 勤務・賃金等の一部改正について

- フレックスタイム制の適用範囲の拡大**
 - フレックスタイム制の適用箇所、総合企画本部を追加する。適用箇所以外で、日勤(1種)勤務により勤務する者のうち、小学校第3学年修了までの子を養育する者及び要介護状態にある対象家族を介護する者が申し出た場合は、フレックスタイム制の適用を認める。ただし、出勤勤務又はグループ作業等に従事する者は除く。
 - 2020年4月1日から実施
- 地域社員の勤務・賃金等の一部改正**
 - 積立保存休暇の積立累計日数の見直し**
積立保存休暇の積立累計日数は40日を限度とする。
 - 休暇の新設**
 - ア 勤続25年以上の地域社員が、リフレッシュのための休暇を取得する場合に、在職期間を通じて1回に限り2日を限度として有給休暇を付与する。
 - イ 公職に立候補する場合に、公示(告示)から投票前日までの必要な期間の無給休暇を付与する。
 - ウ 地方公共団体の議会の議員に就任し、議会に出席する場合に、必要な日数の無給休暇を付与する。
 - 忌引休暇の見直し**
孫が死亡した場合に、忌引休暇を付与する。なお、付与日数は社員と同様とする。
 - 退職慰労金の見直し**
地域社員が死亡した場合に、その遺族に対し退職慰労金を支払う。なお、遺族の範囲等については、社員と同様とする。
 - 効績章表彰副賞金の見直し**
効績章表彰の副賞金を200,000円とする。
 - 育児・介護を理由に退職した地域社員を対象とした再雇用制度の新設**
勤続3年以上の地域社員で、育児・介護を理由に2019年10月1日以降退職した者のうち、退職時に、当該退職事由が消滅した場合の再雇用を希望する旨の申出があった者については、退職後10年以内に限り、選考のうえ、地域社員として再雇用することができる制度を新設する。
 - 実施日等**
 - ア 第1号、第2号及び第3号 2020年04月01日
 - イ 第4号及び第6号 2019年10月01日
 - ウ 第5号 2019年10月14日までに、勤続年数が満25年以上となる者から実施

3 嘱託再雇用社員の勤務・賃金等の一部改正

- 雇用契約期間の延長等**
 - ア 雇用契約期間の限度を70才に達する日の属する月の末日とする。
 - イ 嘱託再雇用社員の雇用契約期間は、60才に達する日の属する月の翌月から70才に達する日の属する月の末日(以下、「60才から70才到達」という)までが原則として5年、65才に達する日の属する月の翌月から70才に達する日の属する月の末日(以下、「65才から70才到達」という)までが原則として1年とする。
 - ウ 65才から70才到達までは、短日数制を選択できるものとする。ただし、選択は雇用契約更新時に行うものとし、短日数制として新たに定める労働条件は次号のとおりとする。
- 短日数制の労働条件**
 - ア 特別休日を年間110日とする。
 - イ 基本給、職務手当、技能手当、別居手当、1時間当り賃金額及び出向特別手当について次のとおりとする。

【次ページへつづく】



2019年度年末手当を要求

3・0箇月分 12月10日支払い

中央本部は、10月1日、会社に対し「2019年度年末手当の要求」を提出した。

会社が発表した「2019年度第1四半期決算(単体)」を見ると会社の経営は好調であり、組合員に対しての支払いは可能であると判断。安全・安定輸送をはじめとする日々の業務に奮闘している組合員に報いることは当然のこと、消費税や生活用品等の値上げの影響による可処分所得

減少への懸念など、生活維持・改善・向上を目指すことに加え、各種増収施策への協力等、今後の事業計画

2019連合中央女性集会

10月18日、2019連合

中央女性集会在東京都内で開催され、JR九州労組から3名が参加した。連合の井上久美枝総合政策推進局長による「連合第4次男女平等参画推進計画の達成に向けて」と題した提

の達成にむけた組合員のより一層の理解や協力が必要不可欠である。

起の後、日本女子大学の

大沢真知子教授による「なぜ女性管理者は少ないのか」をテーマとした基調講演があり、その後パネルディスカッションを通して、参加者全員で現状と課題を確認した。

【前ページよりつづき】

- ① 基本給 …… (略)
- ② 職務手当 …… (略)
- ③ 技能手当 …… (略)
- ④ 別居手当 …… (略)
- ⑤ 1時間当り賃金額は、次の算式により計算する。

※詳細については業務速報No.703を参照して下さい。

$$1 \text{ 時間当り賃金額} = \frac{(\text{基本給} + \text{都市手当} + \text{職務手当} + \text{技能手当}) \times 12}{(\text{各勤務種別ごとに定める1日平均労働時間数}) \times 203}$$

⑥ 出向特別手当は、出向先の年間所定労働時間数が1,539時間45分を超え、かつ、年間所定休日数が162日に満たない場合に、162日と出向先の年間所定休日数との差の日数に応じて支払う。なお、出向先での年間労働時間数が1,550時間以上の場合、年間労働時間数に応じて、次の額を支払額に加算する。

- ・ 出向先の年間労働時間数
1,550時間以上 1,600時間未満 月額 1,500円
- ・ 出向先の年間労働時間数
1,600時間以上 月額 3,000円

(3) 休職の新設

60才から65才到達までの嘱託再雇用社員に対する病気休職、待命休職、自己都合休職、公職休職及び刑事休職を新設する。なお、病気休職の期間は1年以内とし、病気休職の期間以外の取扱いについては社員と同様とする。

(4) 保存休暇の見直し

ア 60才から65才到達までの嘱託再雇用社員に対する積立保存休暇の新設定年退職時及び60才から65才到達(65才に達する日の属する月の末日が3月31日の場合を除く)までの嘱託再雇用社員の、各年度における失効した年次有給休暇のうち5日を限度に積立保存休暇を積み立てる。ただし、積立累計日数は40日を限度とする。なお、60才から65才到達までの嘱託再雇用社員が保有する現行の保存休暇については、積立保存休暇に繰り入れる。

イ 65才から70才到達までの嘱託再雇用社員に対する保存休暇の見直し
65才から70才到達までの嘱託再雇用社員については、65才に達する日の属する月の末日に保有していた積立保存休暇の積立累計日数を保存休暇として付与する。ただし、付与日数は40日を限度とし、各年度において失効する年休については、保存休暇への繰り入れは行わない。なお、付与期日は、65才に達する日の属する月の翌月1日とする。

(5) 休暇の新設

ア 結婚する場合に、結婚の日から5日を限度として有給休暇を付与する。
イ 公職に立候補する場合に、公示(告示)から投票前日までの必要な期間の無給休暇を付与する。
ウ 地方公共団体の議会の議員に就任し、議会に出席する場合に、必要な日数の無給休暇を付与する。
エ ボランティア活動に従事する場合に、各年度5日を限度として無給休暇を付与する。

(6) 休暇の見直し

ア 選挙権その他の公民としての権利行使の場合の無給休暇を有給休暇とする。
イ 生後満1年に達しない生児を育てる女性が育児時間を請求した場合の無給休暇を有給休暇とする。
ウ 60才から65才到達までの嘱託再雇用社員が私傷病により欠勤する場合の無給休暇の期間を継続90日以内(勤続10年以上の者は継続180日以内)とする。なお、勤続年数の計算にあたっては、嘱託再雇用社員としての在職期間と定年退職するまでの在職期間を通算して取り扱う。
エ 65才から70才到達までの嘱託再雇用社員が私傷病により欠勤する場合の無給休暇の期間を必要な期間とする。

(7) 実施時期

2020年度から実施する。ただし、第4号については、2020年4月1日時点において、嘱託再雇用社員として雇用されている者に対し、2019年度末に失効した年休のうち5日を限度に積立保存休暇として積み立てる。

4 弔慰金の見直し

- ・ 弔慰金制度を見直し、業務上及び業務外で死亡した場合に弔慰金を支払う。なお、対象者は、社員、地域社員及び嘱託再雇用社員とし、支払額は2,000,000円とする。
- ・ 2020年4月1日から実施

支援カンパにご協力を

お願いします!

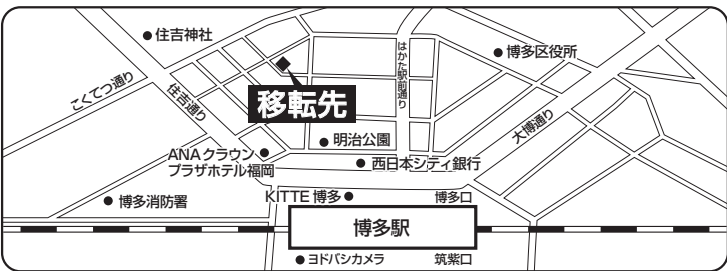
★連合「愛のキャンパ」★
★オイスカ「海岸林再生プロジェクト」

【取組期間】2019年12月末まで
【目標】一人100円以上の任意カンパ



中央本部の事務所が移転しました

従来の本部事務所ビルが建て替えのため、今月より新たなビルに移転しています。本部事務所へお越しの際はご注意ください。



<新住所>
〒812-0011
福岡市博多区博多駅前3丁目13-4
リアンプレミアム博多駅前ビル5階
※電話番号に変更はありません。