



J R 九州労組

# 春闘情報

2018年  
3月16日  
No.14

九州旅客鉄道労働組合  
業務部  
発行責任者 中原 博徳  
編集責任者 宮路 享

## 2018春闘妥結!

一律  
ベア300円、夏季手当2.52ヶ月+5万円  
=嘱託再雇用社員はベア1,200円=

中央執行委員会は、本日13時15分より2018春季生活闘争の第4回団体交渉に臨み、会社から「①賃金改定(社員300円、地域社員200円・嘱託再雇用社員1,200円)、②夏季手当2.52ヶ月分プラス一時金5万円、③嘱託再雇用社員の勤務・賃金の一部改正等」について、回答を受けた。【回答書:別紙】

2018春闘においては、春闘の相場形成に影響を持つ電機や自動車など、多くの企業が前年を上回るベースアップを回答するなど、デフレ脱却と経済の好循環実現をめざす政府の賃上げ要請に応える企業が相次ぎ、社会全体で賃上げムードが高まっている。

JR九州労組も、4年連続のベースアップで賃金引上げの流れを継続することはもちろんのこと、その金額にも徹底的にこだわり、闘いを推し進めてきた。本日会社から示された回答は、多くの企業が前年を上回るベースアップを回答するなか、ダイヤ改正をはじめ、各種増収施策や効率化施策に対する、この間の組合員の理解や協力に対して、到底納得できるものではなく、例年以上に厳しい春闘であったが、4年連続のベースアップを獲得し、賃金引上げの流れを継続できたこと、また、喫緊の課題であった嘱託再雇用社員の賃金面に対して大きく改善がはかれたこと、夏季手当についても、前年実績から上積みは出来なかったものの、この間の災害等への復旧に対する社員の努力に応える形として、全社員一律に一時金を支払う回答を引き出し、支払月数に換算すると、平均で約2.71ヶ月分に相当する額であることなど総合的に判断し、今春闘においては妥結した。

また、団体交渉の席上、中原委員長が「今回、懸案であった嘱託再雇用社員の賃金改善については、一定の評価はするものの、期末手当Aの支払月数については課題認識を持っており、今後もしっかりと協議していく必要がある。会社にはスピード感をもった対応を要請する」と改善にむけた考え方を促した。これに対し会社側は「嘱託再雇用社員の労働条件については課題認識は持っており、期末手当Aの支払月数のみならず、働き方を含め目に見える形で改善ができないか、勉強していく考えである」と述べ、今後の対応に含みを持たせた。



厳しい表情で回答書を受け取る中原中央執行委員長

## 回 答 書

平成 30 年 3 月 16 日

### 1 2018 年度賃金改定

#### (1) 社員

仕事給昇給の額は、仕事給昇給額表に掲げる額とする。

2018 年 4 月 1 日以降、賃金改善分として、基本給を一人 300 円引き上げる。

#### (2) 嘱託再雇用社員

2018 年 4 月 1 日以降、賃金改善分として、基本給を一人 200 円引き上げる。

### 2 2018 年度夏季手当（社員）

基準額は、基準内賃金に 2.52（支払月数）を乗じた額とする。

支払日は、2018 年 6 月 29 日以降準備でき次第とする。

## 地域社員の賃金改定等について

### 1 基本賃金

2018 年 4 月 1 日以降、基本賃金月額を 200 円（日額の場合は、10 円）引き上げる。

### 2 夏季手当

○ 地域社員（一般）のうち、E3 級、E2 級、E1 級、ES 級及び ESS 級の者の支払月数は、2.52 箇月とする。

○ 地域社員（一般）のうち、E3 級、E2 級、E1 級、ES 級及び ESS 級以外の者の支払月数は、次のとおりとする。

雇用期間 3 年以上の者                      1.89 箇月

雇用期間 3 年未満の者                      1.26 箇月

○ 地域社員（医療）の支払月数は、次のとおりとする。

雇用期間 5 年以上の者                      2.52 箇月

雇用期間 3 年以上 5 年未満の者              1.89 箇月

雇用期間3年未満の者

1.26箇月

※ 地域社員（一般）及び地域社員（医療）については、試用期間中の者を含む。

### 嘱託再雇用社員の賃金の一部改正について

#### 1 基本給の改定

2018年度賃金改定とは別に、基本給を一人1,000円引き上げる。

#### 2 期末手当Aの基準額の見直し

期末手当Aの基準額に1,200円を加算する。

#### 3 実施時期

第1項については2018年4月1日から、第2項については2018年度夏季手当から実施する。

### 一時金の支払いについて

#### 1 支払対象者

2018年6月1日現在在籍する社員、地域社員及び嘱託再雇用社員とする。ただし、同日現在において次の各号の1に該当する者及び支払日までの間に懲戒処分により解雇された者を除く。

- (1) 出向休職（出向先基準の者に限る）中の者
- (2) 自己都合休職中の者
- (3) 公職休職中の者
- (4) 専従休職中の者

#### 2 支払額

50,000円とする。

#### 3 支払日

2018年6月29日以降準備でき次第とする。

## 2018 春季生活闘争妥結にあたっての中央執行委員会見解

2018 春季生活闘争は、中期労働政策ビジョン「チャレンジ 2018」の下での 4 年目の闘いとなるほか、新たに策定した「職場の働き方改善」提言の具現化にむけ、J R 九州で働く労働者に相応しい労働環境を求め、全組合員が一丸となって取り組みを展開することとし、連合・J R 連合の方針を踏まえ、月例賃金総額 6,000 円以上（純ペア 3,000 円＋諸手当改善等 3,000 円以上）の引き上げをはじめ、時短、次世代育成、各種手当の増額及び新設等の賃金改善要求を柱とした総合生活改善（ワーク・ライフ・バランスの実現）を求めるとともに、嘱託再雇用社員及びパートナー社員の雇用、労働条件の均等・均衡待遇の実現、夏季手当 3.0 か月分の獲得にむけ、2 月 16 日の第 1 回団体交渉を皮切りに、粘り強く協議を重ねてきた。

今春闘において、組合は「この間も月例賃金にこだわった闘争を進めてきたことにより、3 年連続でベースアップを獲得したものの、我々がめざす必達目標賃金には、ほとんどの年齢層で到達しておらず、今春闘においても、月例賃金の引き上げにこだわり、賃金引き上げの流れを継続・定着させていかなければならない」としたうえで、過日会社が発表した『平成 29 年度第 3 四半期決算』の状況をもとに、通期の業績予想についても上方修正していることから、総じて諸労働条件を改善できるだけの経営体力は有しており、生産性三原則のひとつでもある『成果の公正配分』は当然のこと、賃上げは、企業への社会的要請である」と強く訴えてきた。

また、J R 各社をはじめ、J R 九州においても、労働力不足を背景とした採用競争の激化で、人材の確保に苦慮しており、採用内定者の辞退や、より良い労働環境等を求めての転職などが発生している状況のなか、持続的な人材の確保と育成が喫緊の重要課題となっており、持続的に優秀な人材を確保できなければ、J R 産業に課せられた社会的使命を果たし続けることは困難となる」とし「人への投資が何よりも重要である」と繰り返し訴えてきた。

さらには「各種増収施策にも積極的に協力してきており、かつてない大規模な施策である平成 30 年 3 月ダイヤ改正及び平成 29 年度下期効率化施策についても、現場で懸命に働く組合員の理解や協力があつたからこそ実施できるものであり、この間の組合員の協力に対し、今度は会社が応える番である」としたうえで「今後も健全な労使関係のもと、さらに会社を発展させていくためには、我々 J R 九州労組の存在が不可欠であり、今春闘交渉における会社回答は非常に重要なものとなる。この間の組合員の努力に応える方策は、ベースアップの実施しかなく、それが会社に課された責務である」と会社に英断を下すよう強く訴えるとともに、夏季手当についても「この間の協議経過において、会社は下期の業績に対して評価することが前提との考え方を示していることからしても、支払月数が昨年を下回ることは到底考えられず、過去最高の業績には、過去最高の支払月数で応えることが当然である」と満額回答を求めてきた。

しかしながら会社は、業績が好調ではあることは認識しつつも「税制特例措置における『三島特例』が平成 30 年度末で期限切れを迎え、今後の会社経営に大きな影響を与えることや、鉄道資産の減損会計処理により、今後減価償却費が増大することなど、会社を取り巻く環境は、より厳しさを増すことが想定され、先行きは不透明である」とし「ベースアップについては、会社の経営に多大な影響を与えることから、慎重にならざるを得ない」と賃上げに慎重な姿勢を最後まで崩さず、時短・次世代育成をはじめとした制度改善要求や各種手当の増額及び新設等の賃金改善要求に対しても「現行どおりとしたい」「新設する考えはない」など、従来主張を繰り返した。

また、夏季手当についても「慎重に協議していきたい」と述べるに留まり、55 歳以降の社員に対す

る加算措置や嘱託再雇用社員及びパートナー社員に対する社員と同月数の支払いについても「組合の要求に応えることは厳しい」と否定的な考えを示し、労使の主張は平行線を辿ったまま、今春闘においては例年以上に難航し、極めて厳しい交渉を余儀なくされた。

その後も、組合員の負託に応えるべく、最大のヤマ場を迎えた昨日「希望の明日へ想いよ届け 2018 春闘勝利 3・15 中央総決起集会」を開催し、最後の最後まで徹底的にベアにこだわって闘いぬくことを参加者全員で確認。組合員・家族の切実な思いが込められた「2018 春季生活闘争要求の実現を求める署名」4,785 枚、13,273 筆と、69 枚に及ぶ檄布・激励 F A X に込められた組合員の強い期待を背に、4 年連続のベースアップ実施と、その金額にもこだわる闘いを展開し、最後まで粘り強く協議を重ねてきた。

その結果、本日 13 時 15 分より、第 4 回団体交渉に臨み、会社から「①賃金改定として社員 300 円、地域社員 200 円（日額の場合は 10 円）、嘱託再雇用社員 200 円、②夏季手当 2.52 ヶ月分プラス一時金 5 万円、③嘱託再雇用社員の賃金の一部改正（基本給の改定として、2018 年度賃金改定とは別に、基本給を一人 1,000 円引き上げ、期末手当 A の基準額に 1,200 円を加算）」について回答を受けた。

中央執行委員会は、会社回答を一旦持ち帰り、提案された内容について協議。真の「ゆとり・豊かさ」と、J R 九州で働く社員に相応しい労働条件を求め、2018 春闘に掲げる要求実現をめざした今春闘において、本日会社から示された回答は、多くの組合が前年を上回るベースアップを獲得するなか、平成 30 年 3 月ダイヤ改正をはじめ、各種増収施策や平成 29 年度効率化施策における、この間の組合員の理解や協力に対して、到底納得できるものではなく、例年以上に厳しい春闘であったが、4 年連続のベースアップを獲得し、賃金引上げの流れを継続できたこと、また、喫緊の課題であった嘱託再雇用社員の賃金面に対して大きく改善がはかれたこと、夏季手当についても、前年実績から上積みは行えなかったものの、この間の災害等への復旧に対する社員の努力に応える形として、全社員一律に一時金を支給することで、支給率に換算すると、平均で約 2.71 ヶ月分に相当する額であることなど総合的に判断。団体交渉の席上、課題である嘱託再雇用社員の期末手当 A の支払月数について、今後スピード感をもった対応を要請するとともに「嘱託再雇用社員の労働条件については、課題認識は持っており、期末手当 A の支払月数のみならず、働き方を含め目に見える形で改善ができないか、今後も勉強していく考えである」と会社の考え方を引き出したうえで、今春闘については妥結した。

最後に、日々の懸命な努力で「安全と信頼」を築き、且つ、収入確保や経費節減にも積極的に取り組んでいただいている全組合員に改めて敬意を表するとともに、最後まで中央執行委員会の交渉を後押ししていただいたことに重ねて感謝を申し上げたい。今後も「安全」を基盤とする J R 九州のさらなる発展と「ゆとり・豊かさ・希望」を持って、生き活きと働き続けるための職場環境や、嘱託再雇用社員をはじめ、すべての組合員の労働条件の向上にむけて「信頼・団結・前進」のスローガンのもと、邁進していく決意を明らかにし、2018 春季生活闘争妥結にあたっての中央執行委員会の見解とする。

2018年 3月16日

九州旅客鉄道労働組合  
(J R 九州 労 組)  
中 央 執 行 委 員 会