



九州旅客鉄道労働組合
No. 508 (2023.11.15)

福岡市博多区博多駅前3丁目13-4
TEL 092-472-7950(代)
URL http://www.jr-krwu.org
発行人/吉田祥司 編集人/青木幹雄



2023年度 労働協約を締結

地域社員・嘱託再雇用社員への住宅援助金等9項目を改善

《改訂内容》

- 1 社員の申出に基づく降格の実施**
 - (1) 職責の増大又は病気等の事由により等級の降格の申出があった者については、会社が認めた場合、希望する等級へ降格するものとする。なお、対象者はE級以上の者とし、C1級以下（医療社員については4等級以下）の等級への降格は希望できないものとする。
 - (2) 降格後の仕事給は、降格前の仕事給の額から等級異動区分に対応する額を減じた額とする。
 - (3) 降格を申し出た事由が消滅し、再度の昇格の申出があった者については、会社が認めた場合、降格前の等級に昇格するものとする。
 - (4) 2024年4月1日から実施
- 2 配偶者の転勤等に帯同するための休職の新設**
 - (1) 勤続1年以上の社員、地域社員又は嘱託再雇用社員（以下、「社員等」という）に対し、配偶者の転勤等に帯同するための休職（配偶者帯同休職）を新設する。なお、嘱託再雇用社員については、65才未満の者を対象とする。また、現在の居住地から転居先の距離が60km以上となる場合に限る。
 - (2) 休職期間は、3年以内で会社が許可した期間とする。
 - (3) 申込みについては、休職開始予定日の1箇月前までに行うものとする。
 - (4) 2023年10月1日から実施
- 3 時間単位の年次有給休暇の対象者の拡大**
 - (1) 変形勤務により勤務する社員等についても、時間単位の年次有給休暇の使用を可能とする。
 - (2) 2023年10月1日から実施
- 4 フレックスタイム制の一部見直し**
 - (1) フレックスタイム制により勤務する者が、事前に上長の許可を得た場合、所定休憩時間のほかに休憩時間を設けることができるものとする。ただし、フレキシブルタイム内に限るものとする。なお、コアタイムを設けているフレックスタイム制の場合は、当該時間は除くものとする。
 - (2) 2023年10月1日から実施
- 5 育児・介護を理由に退職した社員及び地域社員を対象とした再雇用制度の見直し**
 - (1) 退職した社員及び地域社員について、退職した事由及び勤続年数にかかわらず、選考のうえ、社員として採用するものとする。ただし、応募時点で60才未満である者を対象とする。
 - (2) 社員の募集及び選考については、入社時期に合わせて実施するものとする。なお、入社時期は、原則として4月及び10月とする。
 - (3) 採用にあたっての労働条件等については、退職時の等級（地域社員においては退職時の級）、退職後の職歴及びスキルを考慮し、その都度決定する。
 - (4) 2023年10月1日から実施
- 6 賃貸住宅解約援助金の新設**
 - (1) 賃貸住宅援助金の給付を受けている社員が転勤の発令に伴い転居し、転居前の賃貸住宅の解約に違約金等の支払いが生じた場合に家賃の2箇月分を上限とし、実際に支払った額を支給する。ただし、転居前の賃貸住宅から転勤後の勤務箇所への通勤に要する時間が1時間を超える場合に限る。
 - (2) 2023年10月1日から実施
- 7 社宅等の入居対象者の拡大**
 - (1) 社宅等の入居について、新たに地域社員を対象者に含める。
 - (2) 2024年4月1日から実施
- 8 住宅援助金の給付対象者の拡大**
 - (1) 住宅援助金の給付について、新たに地域社員及び嘱託再雇用社員を対象者に含める。
 - (2) 2024年4月1日から実施
- 9 被服の貸与基準の見直し**
 - (1) ネクタイ及びスカーフの貸与数量を2本（2枚）とする。
 - (2) 2024年1月1日から実施

長年の課題であった住宅援助金の対象拡大 賃貸住宅解約援助金の新設等を引き出す

JR九州労組は、2023年度労働協約改訂について、7月21日の申入れ以降、会社側と計4回の団体交渉を行い、持ち帰り協議した結果、会社の回答は不十分ではあるものの、要求の一部の実現やこれまでの協議経過も踏まえ、妥結した。交渉では、コロナ禍の厳しい状況の中、会社の収支を回復基調へと導いてくれたのは、BPRをはじめ各種効率化施策や、増収等に對する組合員の理解と協力

があったからこそであり、社員・組合員がより意欲をもって働ける環境と労働条件の改善を行うよう、強く求めてきた。これに対し、依然として、人流の回復や収入実績等がコロナ禍前の9割程度であり、会社を取り巻く環境は、厳しい状況に変わりはないとする会社側との交渉は平行線を辿ったが、本部は業務部を中心に、要求実現にむけて重点項目を絞り込み、取り組んできた。

こうしたなか、9月22日、「2023年度労働協約改訂要求（申1号）」の第4回団体交渉に臨み、社員の申出に基づく降格の実施など9項目について回答を引き出した。

特に、住宅援助金の給付対象者の拡大や、社宅等の入居対象者の拡大は、地域社員の組合員を中心に、総対話集会等で、長年に渡り改善を求める切実な声があった。今回、回答を引き出したことは組合としても、

組合員の声にこたえることができた大きな成果であると考えている。また、社員の申し出に基づく降格については、個人に寄り添った働き方の選択にも増え、配偶者の転勤等に帯同する場合は、これまで退職せざるを得なかった点で、3年以内という期限があるものの休職で対応出来るようになった。時間単位の年次有給休暇の取得についても、一定の制限はあるものの対象範囲が拡大され、フレックスタイム制の一部見直しにより、より柔軟な働き方ができることとなる。再雇用制度の見直しは、対象者を拡大すること

で他社等での経験や知識の等の活用と、課題となっている要員問題への対策となり、賃貸住宅解約援助金は、転勤に伴う転居が発生する組合員の大きな負担となっていた短期解約違約金や、退去予告期間を過ぎて転居する場合に発生する家賃相当額を上限2か月分と条件はあるが、実際の支払い額が会社負担となった。住宅援助金の給付対象者に地域社員だけでなく、嘱託再雇用社員にも拡大され、負担の軽減を図ることができた。被服の貸与基準の見直しも組合員の要望が反映される形となった。また、口頭ではあったが、

組合員の声にこたえることができた大きな成果であると考えている。

また、社員の申し出に基づく降格については、個人に寄り添った働き方の選択にも増え、配偶者の転勤等に帯同する場合は、これまで退職せざるを得なかった点で、3年以内という期限があるものの休職で対応出来るようになった。時間単位の年次有給休暇の取得についても、一定の制限はあるものの対象範囲が拡大され、フレックスタイム制の一部見直しにより、より柔軟な働き方ができることとなる。再雇用制度の見直しは、対象者を拡大すること

会社から地域社員の社員化を検討しているとの考えが示され、10月6日に、地域社員の社員への転換等について概要提案を受けた。（内容は裏面を参照）
一方、中期労働政策ビジョン「チャレンジ2023」で主張してきた「組合員がより意欲を持って働ける環境の整備」には及ばず、年間総労働時間の短縮や休日増等については、回答を引き出すことができず、課題が残る結果となったが、引き続き改善を求めていく。

2023年度年末手当を要求 基準内賃金の3・0ヶ月分

中央本部は、9月21日の第4回中央執行委員会、基準内賃金の3・0ヶ月分、支払日を12月8日などとした、2023年度年末手当要求の方針を決定し、9月29日に申し入れを行った。要求の策定にあたっては、組合員の生活の維持・改善、2023年度第1四半期決算の状況等を判断材料とした。

J R九州の経営状況は、コロナ禍からの回復に伴い、2023年度第1四半期決算(単体)において鉄道運輸収入342億円を計上し、業績予想に対しても堅調に推移しており、これは、長かったコロナ禍において安

また、この間、コロナ禍を除けば、年間5か月分程度の支給水準を労使でその都度確認してきたが、現在のJ R九州の経営状況を鑑みれば、支給水準の回復はもろろん、要求月数に配慮される経営体力は有しているものと考えられる。期末手当を従来の水準に回復させる、生活に対する安心感・安定感を取り戻していくことは、労使の使命であり、中央本部としても鋭意交渉に取り組んでいく。

J R連合 第14回政策シンポジウム開催

J R連合は、10月3日京都市「京都テルサ」において、第14回政策シンポジウムを開催した。J R九州労組からは、吉田祥司中央執行委員長をはじめ、本部、各地本・支部の役員など約30名が出席した。

第一部

基調講演では、立教大学の首藤若菜教授より「雇用情勢の変化への対応と労働組合の役割」と題し、就業



基調講演 立教大学首藤若菜教授

第二部

単組取り組み報告では、J R九州労組・J R西労組・NESCO労組の3単組が報告を行った。

J R九州労組からは、中央本部の大久保浩書記長が「人事・賃金制度改正の取り組み」についてJ R九州労組の労働政策、取り組みの成果や残された課題について報告を行い、今後の施策の検証と引き続き改善を取り組み決意を表明した。

第三部



単組報告を行う大久保浩書記長

パネルディスカッションでは、首藤若菜教授をコーディネーターとして、J R西日本人財戦略部岡松誠担当部長、J R東海ユニオン榎裕文野連帯部長、J R四国労組中村鉄平書記長、J R連合住吉一家労働政策局長を加えた5名でそれぞれの取り組みや課題について意見が交換されたが、多くの内容について共通しているのが、人財不足に対応する要員問題に関連する内容であった。

第四部



J R連合宮野勇馬企画・国際局長より、2024年6月の策定を目指す新中期労働政策ビジョン(2024S2028)について経過報告と具体的な方向性、課題認識について報告があり、「変化の激しい時代において、働く者が感じていることを丁寧に汲み取り、かつ変化に合わせた先見性をもった柔軟な対応が必要不可欠であり、残りの策定期間での更なるブラッシュアップを目指す」と力強い決意で締めくくられた。

地域社員の社員への転換等について概要提案

安心して働き続けられる制度の構築を

中央本部は、10月6日に地域社員の社員への転換等について概要提案を受けたこの間、地域社員については、導入当初と比較して増加する業務量や役割等に対する労働条件の改善が課題となっていたが、会社は、地域社員については効率的な業務運営及び人材の確保の観点から採用を停止し、

2024年9月30日現在地域社員として在籍する者について、人材の活用及び働きがいの観点から、原則として社員へ転換するとの考えを示した。

提案時のやり取りの中で、試験を実施せずに社員へ雇用契約を変更することや、雇用契約の変更を希望しない場合は、引き続き地域社

に反映できるよう、分会・支部・地本と連携して取り組んでいく。

J R九州労組ホームページ
業務速報 No.1067 にも情報を掲載



※業務速報の閲覧にはパスワードが必要です。分からない場合は、お近くの組合役員まで

概要提案

1. 実施内容

- 地域社員として在籍する者について、雇用契約を社員の雇用契約に変更する。
なお、雇用契約の変更にあたり、試験は実施しない。また、「地域社員を対象とした社員採用試験」については本施策実施後、実施しないものとする。
- 雇用契約の変更を希望しない地域社員については、引き続き地域社員として雇用し、地域社員の業務に従事する。
なお、今後地域社員の採用は行わない。

2. 雇用契約の変更時の労働条件等

原則として、雇用契約の変更時に社員として採用されたものとして、社員と同様に取り扱う。ただし、就業エリア限定制度については、勤続年数にかかわらず適用するものとし、勤務等の取扱い等については、地域社員の在籍期間を含めるものとする。
なお、基本給については、実施日前日現在の基本賃金に9分の10を乗じた金額とする。また、地域社員の退職慰労金については、雇用契約の変更時に支給する。

3. 実施期日

2024年10月1日

人物クローズUP

直方運輸分会 洲上 和浩さん

直方運輸分会から、洲上 和浩さんをご紹介します。

洲上さんは、2023年9月に電車の運転士試験に合格し、普段は筑豊本線、篠栗線の若松から博多駅、鹿児島本線の門司港から南福岡駅の電車列車に勤務し、日々の安全安定輸送を担っています。そんな洲上さんですが、異色の経歴をお持ちです。2012年度からJ R九州病院(現在の九州鉄道記念病院)で勤務し、J R九州病院の事業譲渡に伴い2020年度からは香椎駅、その後博多車掌区で車掌として勤務し、2023年度4月から直方運輸センターで日々頑張っています。

病院で働いていたころは、言語聴覚士(ST)として、構音訓練(言葉の訓練)や嚥下訓練(飲みこみの訓練)に従事していました。

食事を食べる事が出来なかった患者さんが訓練をすることでご飯を食べることが出来るようになったときは特にやりがいやよさを感じていたとのこと。

最後に一言
駅や乗務員職場にはJ R九州病院出身の仲間もたくさんいます。皆さんよろしくお願います!

