

国労本部電送No.211	発信日	発信 業務部	責任者	受領者
	2020年3月13日			

<2020春闘>

## 「JR北海道」が春闘回答

本日(3/13) JR北海道が春闘要求に対して以下の回答を行った。

(回答内容概要)

### 19年連続のベアゼロ回答

<55歳以上の社員等への賃金改善について回答>

- 55歳の社員(令和2年4月1日現在)については、25,000円を支給
- スタッフについては、夏季手当に10,000円を加算

その他 諸制度の改正

国労は、回答内容について持ち帰り検討とした。

以 上

## 回 答 書

令和2年3月13日  
J R 北 海 道

令和元年度は、「JR北海道グループ長期経営ビジョン未来2031」、「JR北海道グループ中期経営計画2023」及び「安全計画2023」のスタートの年度であり、これらの計画に基づく各種施策を全社一丸となって推進しているところである。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、北海道知事から「新型コロナウイルス緊急事態宣言」が発表され、今後の終息が見通せない中、当社においてはその影響が大きく、今年度3月末までの減収額は、過去最大であった平成28年度の台風被害による減収額約40億円を大きく上回ると推定され、今後においてもその影響度合いを注視していかなければならない。

このような中、令和2年度は、当社に対する国の支援の根拠法である「日本国有鉄道清算事業団の債務等の処理に関する法律」に基づく特例措置が令和3年3月31日をもって期限を迎えることから、正念場の年として、各種施策による経営改善の成果を示し、法律改正に繋げていかなければならない。

以上のような状況のもと、令和2年度の賃金引き上げについては、ベースアップの実施は困難であるが、安全輸送の確保をはじめ、収入の確保及び経費の節減、そして各種計画の達成に向けた取組みに対して、社員が昼夜を分かたぬ懸命な努力を続けていることについては十分に認識しているところであり、これらの労苦に報いるべく、定期昇給の実施を確保し、下記のとおり回答する。

### 記

- 1 令和2年度の定期昇給は、所定昇給号俸4号俸を実施する。
- 2 令和2年4月1日現在の年齢が55才の社員については、特に一人25,000円を支給する。
- 3 スタッフ（パートナー社員就業規則（平成3年3月社達第46号）第1条の2第2項第1号に定めるパートナー社員）については、令和2年度に限り、夏季手当支給額に10,000円を加算する。
- 4 諸制度の改正については、別紙の内容で実施する。



**速報**

**国鉄労働組合北海道本部**  
 札幌市中央区北12条西18丁目1-19 北海道鉄道会館3F  
 TEL:(NTT)011-641-0203 (J R)021-3341

発行責任 伊藤 正則 2020年3月13日  
 編集責任 菊地 宏之 No. 292

**JR北海道 2020年度新賃金**

# 19年連続のベアゼロ回答

北海道本部は本日(3月13日)、JR北海道から道本部申第4号で提出した「2020年度新賃金要求」に対する回答を受けた。

内容は、19年連続の「ベース・アップゼロ」という回答であった。会社側は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、今年度3月末までの減収額は過去最大であった平成28年度の台風被害による減収額約40億円を大きく上回ると推定される。令和2年度は、当社に対する国の支援の根拠法である「日本国有鉄道清算事業団の債務等の処理に関する法律」に基づく特例措置が令和3年3月31日をもって期限を迎えることから、正念場の年として各種施策による経営改善の成果を示し、法律改正に繋げていかなければならないとし、このような状況下であることを理由に今年度についても、ベースアップの実施は困難であるとの考え方を示した。

国労は、賃金および労働条件の改善、安心して働ける職場環境、生活環境の改善が基本になければならぬし、止まらない若年退職者を引き留める手段としても賃金のベースアップは重要であり、そのことは社員の努力とそれを支えてきた家族の努力に報いることである。会社の昨今の状況から、若手社員が将来に希望を持たず、いつまで我慢を強いられるのかと退職の道を選んできていることや、今後、エルダー社員の大量退職をむかえるなか、優秀な人材確保が極めて難しくなっており、「人への投資」がより重要であると考えている。社員とその家族が安心して生活できる環境にしていくためにも、会社は有額回答をもって、これに答えるべきである。と19年ベースアップゼロの回答に不満の意を表明し、持ち帰り検討とした。

回答に対しては道本部執行委員会で判断する。

## 2020年度各社の回答状況と諸元

会社名	賃上げ額(定昇込み)	ベ・ア額	定昇額	基準内賃金	基本給	都市手当	扶養手当	平均年齢	社員数
北海道	2020年	5,651円 2.22%	0円 0.00%	5,651円 2.22%	254,560円	基準内賃金は、定昇後の54歳以下 一般職社員の平均		35.7歳	6,520人
	2019年	5,619円 2.23%	0円 0.00%	5,619円 2.23%	251,956円			36.1歳	
貨物	2020年	円 %	円 %	円 %	円	円	円	歳	人
	2019年	円 %	200円 %	円 %	円	円	円	歳	人
東日本	2020年								
	2019年	ベースアップ	基本給に×0.25%						
東海	2020年	ベースアップ	800円 (対前年 -500円)						
	2019年	夏季手当	2.95ヵ月分(対前年 -0.10ヵ月数)						
西日本	2020年	ベースアップ	1,300円						
	2019年	夏季手当	3.05ヵ月分						
西日本	2020年	ベースアップ	800円 (対前年 -200円)						
	2019年	年間臨給	5.38ヵ月分(対前年 -0.10ヵ月:夏2.69ヵ月・冬2.69ヵ月)						
四国	2020年								
	2019年	ベースアップ	ゼロ 夏季手当 ライフプラン含み 2.34ヵ月分						
九州	2020年								
	2019年	ベースアップ	300円						
		夏季手当	2.52ヵ月分						



速報

国鉄労働組合北海道本部

札幌市中央区北12条西18丁目1-19 北海道鉄道会館3F  
TEL:(NTT) 011-641-0203 (J R) 021-3341

発行責任 伊藤正則 2020年3月13日  
編集責任 菊地宏之 No. 293

JR北海道 2020年度春季闘争

回答書

令和2年3月13日  
JR北海道

令和元年度は、「JR北海道グループ長期経営ビジョン未来2031」、「JR北海道グループ中期経営計画2023」及び「安全計画2023」のスタートの年度であり、これらの計画に基づく各種施策を全社一丸となって推進しているところである。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、北海道知事から「新型コロナウイルス緊急事態宣言」が発表され、今後の終息が見通せない中、当社においてはその影響が大きく、今年度3月末までの減収額は、過去最大であった平成28年度の台風被害による減収額約40億円を大きく上回ると推定され、今後においてもその影響度合いを注視していかなければならない。

このような中、令和2年度は、当社に対する国の支援の根拠法である「日本国有鉄道清算事業団の債務等の処理に関する法律」に基づく特例措置が令和3年3月31日をもって期限を迎えることから、正念場の年として、各種施策による経営改善の成果を示し、法律改正に繋げていかなければならない。

以上のような状況のもと、令和2年度の賃金引き上げについては、ベースアップの実施は困難であるが、安全輸送の確保をはじめ、収入の確保及び経費の節減、そして各種計画の達成に向けた取組みに対して、社員が昼夜を分かたぬ懸命な努力を続けていることについては十分に認識しているところであり、これらの労苦に報いるべく、定期昇給の実施を確保し、下記のとおり回答する。

記

- 1 令和2年度の定期昇給は、所定昇給号俸4号俸を実施する。
- 2 令和2年4月1日現在の年齢が55才の社員については、特に一人25,000円を支給する。
- 3 スタッフ(パートナー社員就業規則(平成3年3月社達第46号)第1条の2第2項第1号に定めるパートナー社員)については、令和2年度に限り、夏季手当支給額に10,000円を加算する。
- 4 諸制度の改正については、別紙の内容で実施する。



速報

国鉄労働組合北海道本部

札幌市中央区北12条西18丁目1-19 北海道鉄道会館3F  
TEL:(NTT)011-641-0203 (J R)021-3341

発行責任 伊藤正則 2020年3月13日  
編集責任 菊地宏之 No. 294

## JR北海道 2020年度春季闘争

# 諸制度の改正で回答

### I 勤務関係

#### 1 年次有給休暇

- (1) 社員に採用された場合(試用社員に雇用された場合を含む。)の付与日数を「14日」から「15日」に改める。
- (2) 半休の適用事由を廃止する。なお、適用事由の廃止に伴い、土曜日の4時間勤務の日(日勤(1種)勤務の者に限る。)に取得する年休については、事由にかかわらず1日単位の年休として取り扱う。

#### 2 保存休暇

エルダースタッフについて、定年退職時の残日数に限り、保存休暇を使用できることとする。なお、使用事由は、私傷痛、介護、育児、ボランティア、リフレッシュとし、リフレッシュでの使用は、社員とエルダースタッフとの在職期間を通じて1回に限る。

### II 賃金関係

#### 1 扶養手当

22才未満の子の支給額について、2人目以降1人につき「月額4,000円」を「月額5,000円」に改める。

#### 2 職務手当

- (1) 指導操縦者に対する技能手当を廃止し、新たに職務手当として同じ支給対象及び基準で「月額5,000円」を支給する。
- (2) 列車乗務員のうち、車掌見習の技術指導を行う者として特に指定された者に対する職務手当の支給額について、「月額2,000円」を「月額5,000円」に改める。

#### 3 特殊勤務手当

当務手当について、「勤務種別が隔日交代以外の当務」を支給対象とし、「勤務1回につき250円」を支給する。

#### 4 割増賃金

割増賃金の1時間当りの単価について、B単価を「128/100」から「129/100」に改める。

#### 5 エルダースタッフの勤続奨励金

勤続奨励金の支給額について、エルダースタッフ(A)は「50,000円」を「60,000円」に、エルダースタッフ(B)は「30,000円」を「40,000円」に改める。

#### 6 慰労金

列車内において、動力車乗務員及び列車乗務員が、「嘔吐物、糞尿又は血液」の清掃作業に従事した場合、慰労金として「作業1回につき500円」を支給する。

### III 旅費関係

#### 赴任旅費

宿泊料及び着後手当について、旧任地から新任地までの路程が100km未満の場合も支給対象とする。この場合、着後手当の支給額については、「日当の7日分と宿泊料(車中泊を除く。)の7夜分に相当する額」の1/2の額とする。

### IV 厚生関係

#### 被服

駅の接客業務に従事する女性社員に貸与する制服等のうち、「接客スカーフ」を「接客アスコットタイ」に改める。

### V 表彰関係

#### 永年勤続者表彰

勤続年数の取扱いについて、育児休職及び介護休職の期間を社員として在職した期間とする。

## VI 総務関係

### 単身赴任者に対する特急券・乗車券代用証

転勤の発令を受け、家族と共に赴任した後、当該発令から5年以内に「子女の教育」、「持家の管理」、「家族の看護又は療養」の事由により別居する場合も交付対象とする。

## VII 「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の改正に伴う対応

### 1 介護休職

スタッフ、シニアスタッフ、エルダースタッフ、フルタイム及びパートタイムに対する介護休職の休職期間について、「通算93日間の範囲内」を「通算365日間の範囲内」に改める。

### 2 年次有給休暇

スタッフに対し、雇用契約日を付与期日とした付与日数について、「10日」を「15日」に改めるとともに、勤続年数に応じた付与日数について、以下のとおり改める。なお、令和2年3月31日以前から雇用しているスタッフについては、令和2年4月1日以降、最初に到来する付与期日から、改正後の付与日数を適用する。

#### 【現行】

勤続年数	1	2	3	4	5	6以上
付与日数	12	13	15	17	19	20

#### 【改正後】

勤続年数	1	2	3	4	5以上
付与日数	16	17	18	19	20

### 3 休暇

スタッフ、シニアスタッフ及びエルダースタッフに対する結婚休暇及び忌引休暇について、次のとおりとする。

- (1) 結婚休暇について、「結婚の日から必要な期間(無給休暇)」を「結婚の日から6日以内(有給休暇)」に改める。
- (2) 忌引休暇の一親等の直系卑属(子)に対する日数について、「血族5日、姻族1日」を「血族7日、姻族3日」に改めるとともに、対象者に二親等の直系尊属(祖父母)を加え、日数を「血族3日、姻族1日」とする。

注) 現行、スタッフ(無期)は各号の内容で付与しており、改正は行わない。

### 4 特殊勤務手当及び特殊勤務手当の割増

スタッフ、シニアスタッフ、フルタイム及びパートタイムに対し、賃金規程を準用して特殊勤務手当及び特殊勤務手当の割増を支給する。

なお、フルタイム及びパートタイムに対する「交代制等勤務手当」については、基本賃金に相当分を含めて支給することができるものとする。

注1) 現行、シニアスタッフに対しては、「交代制等勤務手当」、「夜間特殊業務手当」及び「乗務員手当」を支給しており、その他の特殊勤務手当が新たに支給対象となる。

注2) 賃金規程における「正規の勤務時間」について、フルタイムは「所定の勤務時間」に読み替える。また、パートタイムは、実労働時間(始業時刻から終業時刻まで)とし、実労働時間が8時間を超える場合は、8時間に達する時刻を終業時刻とする。

注3) パートタイムにおける「正規の勤務時間の1/2未満を欠いた場合」とは、実労働時間が4時間を超える場合、「正規の勤務時間の1/2以上を欠いた場合」とは、実労働時間が4時間以下の場合とする。

### 5 祝日等勤務手当

フルタイム及びパートタイムに対し、賃金規程を準用して祝日等勤務手当を支給する。

なお、基本賃金に相当分を含めて支給することができるものとする。

注) 賃金規程における「正規の勤務時間」について、フルタイムは「所定の勤務時間」に読み替える。また、パートタイムは、実労働時間(始業時刻から終業時刻まで)とし、実労働時間が8時間を超える場合は、8時間に達する時刻を終業時刻とする。

### 6 見舞金

スタッフに対し、結婚祝いを給付する。

注) 現行、スタッフ(無期)は給付対象であり、改正は行わない。

### 7 購入券

スタッフ、シニアスタッフ及びエルダースタッフに対する交付枚数等について、次のとおりとする。

- (1) 交付枚数について、スタッフは「年20枚」を「年40枚」に、シニアスタッフ及びエルダースタッフは「年30枚」を「年40枚」に改める。
- (2) スタッフについて、使用者の範囲に家族を加える。

## VIII その他

### クールビズ

クールビズの実施期間を「5月1日から9月30日まで」とする。

## IX 実施時期

令和2年4月1日から実施する。

ただし、VIIの第7項第2号については、社員家族証明書の発行が必要となることから、準備でき次第とする。