

J R 四国労組自動車支部ニュース

平成29年3月17日（No.11／1）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

定期昇給確保！

～2017春季生活闘争妥結～

J R 四国労組は、2月23日及び3月9日の交渉に続き、本日3回目の交渉を行い、会社側から次のとおり最終回答があった。

【申第18号「賃金引き上げについて」】

回 答

平成29年2月の政府月例経済報告では、国内景気について、一部に改善の遅れも見られるが、緩やかな回復基調が続いているとされています。こうした中、輸送機関の最大の使命である安全・安心輸送を基本に高速バス路線の輸送を中心に取り組みしてきた結果、石油価格の低価格での推移や増便運行による増収などがありましたが、決算は前期に対して減益となる見込みであります。

平成29年度は、昨今の経営環境に楽観視することなく、将来を見据えて間接部門の業務運営の効率化や運行部門と販売部門のコスト削減とも合わせ、基幹的事業部門の高速バス路線の収益性の向上に取り組み、強靱な経営体質を目指します。このような状況の中での平成29年度の新賃金については、一層の安全・安心輸送の推進と厳しい新たな局面を迎える時代のなかで、労使一体となり経営基盤の確立に向けて諸施策の取り組みを進めていくこととし、下記のとおり回答します。

平成29年4月1日以降の55歳未満の社員の基本給（年齢給、職能給）を定期昇給相当分、1人平均2,257円(1.220%)上げます。

なお、昇給に伴う精算については、平成29年5月25日(木)以降、準備でき次第とします。

【申第19号「労働時間短縮及び制度改善について」】

◇ 賃金控除に関する協定に定める準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金控除項目は、組合員（社員）と同一とされたい。

→ 賃金控除の実態を勘案し、契約社員の控除については、定年退職者の継続雇用契約社員の区分を新設し、対象控除項目を設定したいと考えている。

合わせて一部の内容を見直し、現状に見合った内容としたいと考えている。

具体的内容については、別途窓口にて協議したい。

◇ 改正労働契約法に基づく、無期労働契約への転換制度についての考え方を明らかにされたい。

→ 制度の施行は平成25年4月1日であり、以降契約更新を5年間にわたり繰り返した場合、平成30年4月1日以降の更新後に無期転換申込み権が発生する制度であり、制度の適用について、法の定めるところにより適時適切に対処できるように準備したいと考えている。

【会社側】

なお、回答に触れていないものについては、前回の交渉時に考えを示したとり。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

平成 29 年 3 月 17 日 (No. 11 / 2 終)

発行責任者 / 中濱 斉

編集責任者 / 嶋田 剛好

《主な交渉内容》

☆ 賃金引き上げについて

【組合】ジェイアール四国バスは、平成 28 年度決算見込み及び平成 29 年度事業計画でも黒字を想定している。組合員のベア実施に対する期待は大きかったことからベア実施が見送られたことは残念である。

【会社】今後も対抗輸送機関との競合など、引き続き厳しい経営環境が想定される。このような状況では、長期人件費に影響を与えるベアを実施できる状況ではない。

☆ 労働時間短縮及び制度改善について

【組合】賃金控除に関する協定に定める準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金控除項目が改定されたことは、組合員の共済事業拡充等に向けた改善と受け止める。

【会社】貴側の要求趣旨を踏まえ、福利厚生面での改善等を目的に拡充した。

【組合】改正労働契約法に基づく、無期労働契約への転換制度に対する準備をスピーディーに進めると共に、労働条件の向上を図るべきである。

【会社】制度開始までにきちんと準備したい。労働条件については、別途団体交渉において協議したいと考えている。

【組合】今回、改善が図れなかった各種手当や年令給及び職能給の見直し、子育て支援の拡充など、組合員の更なる就労意欲の高揚に向けて今後も引き続き検討を要請する。

【会社】会社の経営体力、社会的すう勢、貴側の要求主旨等を総合的に見極めながら検討していく。

☆ 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の賃金における特例措置について

【組合】昭和 32 年 4 月 2 日以降に生まれた組合員の支給率が 80% とならなかったことは非常に残念である。昭和 32 年 4 月 2 日以降に生まれた組合員に対する特例措置は 62 歳に達するまでとなっていることから、最後の 1 年間の特例措置について前向きに検討するよう要請する。

【会社】前回の交渉時にも申し上げたが、今後、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢が引き上げられ、無年金期間となる社員が年々増加し、本特例措置の対象者も増加することから、現在の会社の体力を考慮すれば、70% の支給が限界である。62 歳から 63 歳までの 1 年間については、会社の状況等を勘案しながら今後 2 年間の内に決定したい。

組合は、回答を持ち帰り検討した結果、我々を取り巻く厳しい経営環境のなか、ベア獲得には至らなかったものの、「定期昇給」を確保したこととあわせ、一部ではあるが福利厚生面での改善が図られたことから、本日 12 時に妥結した。

なお、労働時間見直しについては、引き続き別途交渉の機会で議論を継続することとした。

以 上