

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

平成 31 年 3 月 15 日 (No. 9 / 1)

発行責任者 / 中濱 斉

編集責任者 / 嶋田 剛好

2019 春季生活闘争妥結

- 定期昇給の確保
- 永年勤続者表彰規程 (案) の制定
- 再雇用者の職種別賃金の一部改定について

J R 四国労組は 3 月 14 日に団体交渉を行い、組合員の期待に応えるべく、粘り強い交渉を重ねてきた結果、会社側から次のとおりの最終回答があった。

【申第 18 号「賃金引き上げについて」】

回 答

2018 (平成 30) 年度は、輸送機関の最大の使命である安全・安心輸送を基本に取り組みしてきた結果、基幹事業である高速バス部門においては、7 月の西日本豪雨被災の影響が共同運行路線の運行分担に及ぶなどの影響があったほか、個別路線のダイヤ改正や企画乗車券等の販売を展開してきた中で、結果として 2018 (平成 30) 年度決算は、前期に対して増収、減益となる見込みです。

2019 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、基幹的事业である高速バス路線の収益性の向上に取り組み、補完的事业の模索などにより、地域社会から信頼される企業としてあるべく、強靱な経営体質を目指します。

このような状況のなかでの 2019 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、次のとおりとします。

2019 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) を定期昇給相当地分、1 人平均 2,272 円 (1.214%) 上げます。

なお、昇給に伴う精算については、2019 年 5 月 24 日 (金) 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」】

『主な申し入れと回答』

◇ 今後の労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。

労働時間の短縮については、会社の業績等を参考にしながら実施すべき事柄と考えており、会社を取り巻く経営環境等を勘案した場合、現時点では労働時間を短縮するような状況ではないと考えています。

なお、平成 28 年 8 月 29 日に会社から提案した「労働時間の見直しについて」は、平成 28 年 11 月 16 日に具体要求の申し入れに対する回答を済ませておりますが、引き続き協議願います。

J R 四国労組自動車支部ニュース

平成31年3月15日（No9／2）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

◇ 当面、年間休日を107日とされたい。

年間総労働時間を検討する中で、1日平均勤務時間及び休日数との関連もあり、現時点年間休日数を拡大することは考えていません。（現行1日平均7時間35分、年間休日102日）

なお、関連する事柄として、平成28年8月29日に会社から提案した「労働時間の見直しについて」は、平成28年11月16日に具体要求の申し入れに対する回答を済ませておりますが、引き続き協議願います。

◇ 新規採用時の年休付与日数を15日とされたい。

現行制度による付与日数（10日）を変更し、日数を増加する考えはありません。

なお、労働基準法改正に伴い、2019年4月からは、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者に対しては、そのうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

この取扱いに関しては、5日以上取得済みの場合は、時季指定は不要となります。

また、既に労働者自ら取得した日数は、この5日から控除されます。

つきましては、当社における年休の取得状況と法改正による制度を勘案し、取得状況を年次有給休暇整理簿によって個別に把握し、付与基準日から6ヶ月経過時に年次有給休暇取得日数が5日未満の者については、箇所長から取得の時季指定を行うこととします。

なお、社員等就業規則の年休に関する条項に係る取扱いを追加することとします。
実施月日は、2019年4月1日とします。

◇ 年令給及び職能給並びに55歳到達後の基本給を改善されたい。

年齢給、職能給、55才到達後の基本給については、現行どおりとします。

◇ 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。

状況としましては、就業規則第133条第2項「多年業務に精励した社員に対しては、表彰取扱規程の定めるところにより、永年勤続表彰する。」とあるものの、具体化した表彰の取扱いは規定されていません。平成16年4月1日時点でJR四国での勤続10年以上となる者（18名）を一括永年勤続表彰しました。以後の実施はありません。

今回、「永年勤続者表彰規程（案）」の制定方を検討します。

◇ 準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金を改善されたい。

契約社員基本賃金の改定は現時点考えていません。

定年退職再雇用契約社員の基本賃金は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給時期を基準に算出方を設定していますが、当面この算定方式を踏襲し、最低保障額の設定と合わせて運用していきます。

◇ 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の自動車乗務員に対する勤務は、1日平均労働時間を短縮した専用行路の新設や、乗務員以外の職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。

定年退職再雇用者を特定して、行路を作成することは、現実の運用として難しいと考えています。当面、働く日数や時間で考えていくことが適当ではないかと思われます。

なお、選択肢の拡大は課題と捉えていますが、現実には難しい状況です。

J R 四国労組自動車支部ニュース

平成31年3月15日（No9／3）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

【申第20号「定年退職再雇用契約社員の契約基本賃金の算定措置について」】

◇ 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の契約基本賃金の算定を改善されたい。

これまで、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始時期を60歳以降65歳までの年齢区分により、段階的にずらして設定し、その該当者は生年月日で区分してきた制度に対応して、定年退職再雇用時の契約基本賃金を算定してきた方法である定年退職時の基本給に係数（例えば0.7）を乗じて契約基本賃金とする方法は、当分の間継続することになると考えます。

女性については、60歳以降65歳までの老齢厚生年金報酬比例部分支給開始年齢の段階的な生年月日による該当者区分を基準に、5年先行して制度適用した同じ支給開始年齢の適用である男性の生年月日区分毎に用いた算定手法を基本的には引用し、適用していくことになると考えています。

なお、係数の数値及び適用期間については、会社の経営状況等を勘案し、その都度設定することになると考えています。

また、今回、再雇用運転係の定着をねらいとして、「再雇用者の職種別賃金」の一部改定を行い、62歳以降引き続き運転係の業務に従事する場合に適用します。内容は別紙のとおりです。

◇ 現在、62歳に達する月まで適用となっている昭和32年4月2日から昭和34年4月1日に生まれた男性について、63歳までの適用方を明らかにされたい。

該当者である昭和32年4月2日から昭和34年4月1日に生まれた男性について、62歳到達までは、退職時の基本賃金に0.7を乗じて契約基本賃金を算定していますが、以降、63歳到達までの間の契約基本賃金は、退職時の基本賃金に0.5を乗じた額とします。

なお、63歳到達（報酬比例部分の支給開始）以降は、退職時の基本賃金に0.5を乗じた額とします。

また、報酬比例部分の支給開始年齢63歳が適用となる昭和34年4月1日までに生まれた者で、2019年4月1日から、62歳到達までの間の契約基本賃金は、退職時の基本賃金に0.8を乗じた額とします。

なお、これに伴い、2019年4月1日現在、雇用期間にある者のうち、該当者については、本人の同意を得て契約基本賃金を改定した雇用契約を締結します。

◇ 昭和34年4月2日以降に生まれた組合員についての適用方を明らかにされたい。

昭和34年4月2日から昭和36年4月1日に生まれた男性について、62歳到達までの間の契約基本賃金は、退職時の基本賃金に0.8を乗じた額とします。

なお、62歳到達後、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢である64歳までの契約基本賃金の算定については、然るべき時期に明らかにしたいと考えています。

《主な交渉内容》

☆ 賃金引き上げについて

【組合】ベアに対する組合員の期待は非常に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】2018年度決算は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前期に対して減益となる見込みである。さらに2019年度もこのような状況が続くと思われることから、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。

J R 四国労組自動車支部ニュース

平成31年3月15日（No.9／4終）

発行責任者／中濱 斉

編集責任者／嶋田 剛好

☆ 労働時間短縮及び制度改善について

【組合】年間休日数は会社発足以降改善されておらず、その改善は組合員からの強い要望がある項目でもある。今後も前向きに検討すべきである。

【会社】現時点において休日増は困難である。

【組合】55歳到達後の基本給の定めは一部改善されたが、55歳以降減額となる年令給の改善は必要である。組合員の強い要望のある項目でもあり、同一労働同一賃金の考え方からも早期に改善を図るべきである。

【会社】長期人件費にも影響することから、会社の経営体力を勘案し慎重に検討すべき事項と考える。平成27年4月に一部改善を行ったところであり現時点では困難である。

【組合】永年勤続者に対する表彰について、今回、制定方を検討するとの回答だが、具体的にどのようなものか。

【会社】詳細については検討段階だが、過去に永年勤続表彰を受賞した者以外で、一定年数在籍した社員を対象に表彰していきたいと考えている。在籍年数（社員・契約社員）の期間や、表彰時期、表彰内容等は現在検討中だが、2019年4月以降の新年度より実施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。

【会社】申し入れに対する回答のなかでも述べたが、平成28年8月29日に会社から提案した「労働時間の見直しについて」及び平成29年8月28日に提案した「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」について、この間、それぞれの項目について貴側から具体要求等の申し入れがあり、『雇用の場を確保するための施策であり、将来の収支的危機に備えることが必要であるとの認識に立った見直しである』等の回答をしてきた。提案以降も収支状況は悪化の一途を辿っていることは前回にも説明したところである。

【組合】提案内容は『雇用の場を確保するための施策』との認識のもと、この間、各級機関会議や定期大会など、組織内での議論を丁寧に行ってきたところである。組合としても会社の置かれている状況を理解し「労働時間の見直しについて」及び「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」について持ち帰り、引き続き議論していきたい。

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、及び「永年勤続者表彰規程（案）の制定」並びに「再雇用者の職種別賃金の一部改定」についての回答を得たことから、本日15時に妥結した。

以 上

別紙

定年退職後の継続雇用制度における「再雇用者の職種別賃金」の一部改定について

平成 31 年 3 月 14 日

ジェイール四国バス（株）

職種別賃金等の別紙「再雇用者の職種別賃金」の一部を改定し、運転係については、62 歳からの適用方を次のとおり新設する。

1 職種別賃金等 職種「運転係」の場合

【現行】

シニア A の働き方を選択する場合には、契約基本賃金に最低保障額を設定する。

ただし、契約基本賃金は、定年退職時（60 歳）の基本給に 0.8 または 0.7（または 0.5）を乗じた額と最低保障額のいずれか高い方を適用する。

シニア A の働き方は月給とし、シニア B 及びシニア C の働き方は時給（甲）とする。

【改定】

シニア A の働き方を選択する場合には、契約基本賃金に最低保障額（甲）を設定する。

なお、年齢が 62 歳を超えて、シニア A の働き方を選択する場合の月給は、最低保障額（乙）を適用する。

また、シニア B またはシニア C の働き方の場合は時給（乙）を適用する。

ただし、契約基本賃金（月給）は、定年退職時（60 歳）の基本給に 0.8 または 0.7（または 0.5）を乗じた額と最低保障額（甲または乙）のいずれか高い方を適用する。

2 職種別賃金表【現行】 一部

	シニア A		シニア B・シニア C	
	月給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額 140,000 円	50 円／時間	1,080 円	50 円／時間

職種別賃金表【改定】

	シニア A		シニア B・シニア C	
	月給		時給	運転手当
運転係	最低保障額（甲） 140,000 円	最低保障額（乙） <u>180,000 円</u>	50 円／時間	甲 1,080 円 <u>乙 1,100 円</u> 50 円／時間

3 実施月日 2019 年 4 月 1 日

なお、2019 年 4 月 1 日時点、契約期間にある者で、改定に該当する者については、本人の同意を得て改定内容の雇用契約を締結する。

以 上