

JR四国労組自動車支部ニュース

2019年6月14日（No.13）

発行責任者／中濱 斉 編集責任者／嶋田 剛好

夏季賞与妥結 基本給額の2.35ヵ月 支払日7月5日以降

JR四国労組は、申第21号「2019年度夏季賞与の要求について」及び申第22号「2019年度準組合員（契約社員）の夏季賞与の要求について」団体交渉を開催し、会社側より回答を引き出した。（詳細は別紙参照）

『会社回答書』

2018年度においては、基幹事業部門である高速バスの運送収入は、7月の豪雨災害の影響が共同運行会社の運行肩代わり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、結果として収入増となり、対前年比102.5%になりました。ローカルは利用減もあり98.8%となりましたが、乗合運送収入全体では102.4%となりました。

一方、営業費用は、特に軽油価格の単価差が大きくなっていることから動力費は114.2%となり、修繕費が113.0%となったほか、安全装備の充実と安全運転支援機能を向上させた車両への更新を一定両数ずつ進めてきた結果、減価償却費は113.9%となり、人件費の若干の減少を含め、全体では103.8%となりました。

このような経営環境のなか、売上高は対前年比101.4%となり、経常利益は対前年比70.4%の200百万円、当期純利益は対前年比80.3%の155百万円という増収減益という結果でしたが、一定の利益を確保できたことは、労使一体かつ相互理解と協調の賜であったと考えます。

さて、5月の政府月例経済報告の表現では、景気は緩やかに回復しているとされていますが、総括判断では下方修正されています。こうした中、2019年度のバス事業を取り巻く環境は、少子高齢化、運転係の求人の課題、70歳までの雇用機会拡大の課題など諸々の不安定な要素が懸念されることのほか、引き続き他輸送機関の進出の影響も見込まれ、売上高の増加は見込めず減少傾向となり、一方経費は増加傾向となることから、利益は前期を大きく下回る見込みであります。

については、これまでどおり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向上の取り組み、強靱な経営体質作りへの取り組みの必要性が高まっている状況です。

以上の要素を勘案する中で、今後とも一層の安全確保と安定経営に向けた基盤整備に労使一体となって邁進できるよう、貴組合の特段の理解と協力を強く求める回答としました。

【これに対し組合は】

2018年度決算は、動力費の増加などにより対前期比では減益となったが、組合員は日々『安全・安心輸送』を第一義に効率化施策等、経営基盤確立に向け取り組んできた。

今回は昨年を下回る厳しい回答であったが、昨年末を何とか確保できたのは、こうした中で組合員の努力を踏まえた現時点での精一杯の回答であると判断し、本日17時に妥結した。

以上

回答書

1 社員

(1) 支給率

基本給額の 2.35ヶ月分 とする。

(2) 支給方

賞与の支給方については、「社員の労働条件に関する協約」第4章賃金第13節賞与第166条～第172条及び「賃金規程」第14章賞与第90条～第96条に規定するところにより取り扱う。

なお、2019年4月1日付けで社員となった者の支給方については、従来どおり別途通達に定めるところにより取り扱う。

2 契約社員・再雇用契約社員

(1) パートナー社員・パートナー再雇用社員①（月給、日給適用者）

ア 基準額

勤務日数 職種 区分	運転係		構内・デスク等		営業係・事務係	
	パートナー社員	パートナー再雇用社員①	パートナー社員	パートナー再雇用社員①	パートナー社員	パートナー再雇用社員①
65日以上 120日未満	150,000円		110,000円		95,000円	
120日以上	300,000円		220,000円		190,000円	

注：調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

パートナー再雇用社員①の該当者は、再雇用契約社員就業規則に規定するパートナー再雇用社員のうち、賞与支給基準日（6月1日）において62歳以上の男性（昭和32年6月1日以前生まれ）及び60歳以上の女性（昭和34年6月1日以前生まれ）とする。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

(2) パートナー再雇用社員② (月給適用者)

ア 基準額

勤務日数\	シニア A		
	運転係	構内・デスク等	営業係・事務係
65 日以上 120 日未満	基準額 B = 個々人の契約基本賃金 × 支給率 × 0.5		
120 日以上	基準額 A = 個々人の契約基本賃金 × 支給率		

注 1 : 調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

2 : 再雇用社員②の該当者は、再雇用契約社員就業規則に規定するパートナー再雇用社員のうち、賞与支給基準日 (6 月 1 日) において 62 歳未満 (昭和 32 年 6 月 2 日以降昭和 34 年 6 月 1 日までの生まれ) の男性とする。

付記 : 基準額 (A 及び B) の算出方

基準額 A = 個々人の契約基本賃金 × 支給率

基準額 B = 個々人の契約基本賃金 × 支給率 × 0.5

なお、A 及び B における支給率は、社員に適用する支給率とする。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、

基準額に 5 万円、4 万円、3 万円、2 万円、1 万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、

基準額に 5 万円、4 万円、3 万円、2 万円、1 万円のいずれかの減算を行う。

(3) サポーター社員・サポーター再雇用社員 (時給適用者)

ア 基準額

調査期間内の労働時間	基準額
240 時間以上 350 時間未満	52,000 円
350 時間以上 450 時間未満	70,000 円
450 時間以上 550 時間未満	88,000 円
550 時間以上 650 時間未満	106,000 円
650 時間以上 750 時間未満	124,000 円
750 時間以上 850 時間未満	142,000 円
850 時間以上 950 時間未満	160,000 円
950 時間以上	168,000 円

注 : 労働時間は、時間外労働時間を含む総労働時間とし、年休日を除く。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、

基準額に 5 万円、4 万円、3 万円、2 万円、1 万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、

基準額に 5 万円、4 万円、3 万円、2 万円、1 万円のいずれかの減算を行う。

3 支給日

2019 年 7 月 5 日 (金) 以降準備でき次第とする。