

J R 四国労組 自動車支部ニュース

2019年11月18日（No.5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

年末賞与妥結

基本給額の2.355ヵ月分

支払日12月6日以降

J R 四国労組は、本日「2019年度年末賞与の要求」及び「2019年度準組合員（契約社員）の年末賞与の要求」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。（詳細は別紙回答書参照）

2019年度上期は、先ず基幹事業部門である高速バスは、減要素としては前期には大阪北部地震や西日本地区豪雨災害等の影響で812便の運休があったことに対し、今期はG20の大阪地区乗り入れ規制や台風等による運休が290便と前期の約36%に留まったこともあり、一方で増要素となる高松エクスプレス大阪号の当社運行担当の増便や京阪神ドリーム松山号の1往復増便、北陸ドリーム四国号の運行開始等もあり、結果として、運送収入は対前年比101.5%の収入増となりました。

ローカルバスは、ほぼ前期なみの100.4%となり、高速バスと合わせた乗合全体の運送収入は101.5%となりました。

営業費用は、軽油価格の単価下げの要素が大きいことから動力費は96.1%となり、近年進めてきた車両更新に伴う減価償却費は、償却年数の経過から83.7%となり、一方で業務費は104.1%、修繕費は110.6%となったものの、全体では98.9%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153.7%の138百万円、当期純利益は対前年比153.8%の90百万円という増収増益でしたが、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、9月の政府月例経済報告では、景気は緩やかに回復しているとされていますが、10月に発表された8月分の景気動向指数（速報）では、景気の基調判断をこれまでの「下げ止まり」から「悪化」に下方修正しています。

こうしたバス事業を取り巻く環境の中、2019年度の見通しは、少子高齢化と人口減少、運転係求人課題、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LCCの就航などの影響も見込まれ、売上高の大きな増加は見込めず、一方経費は増加傾向となることから、利益は、前期を下回る見込みであります。

ついては、引き続き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、基幹的事業である高速バス路線の収益性向上の取り組みや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】

ジェイアール四国バスを取り巻く状況は、依然として不安定要素を含んでいるが、そのような中、中間決算において利益を確保できたことは、「安全・安心輸送」を第一義に、収入の確保に取り組むとともに効率化施策等経営基盤確立に向け取り組んできた組合員の努力であると訴えてきた。

交渉後、回答を持ち帰り検討した結果、この間の取り組みに対する評価や主張を考慮した回答であり、昨年の年末賞与を上回ったことなどについて議論し、これ以上の前進は困難であると判断し、本日18時に妥結した。

以 上

別 紙

回 答 書

2019 年 11 月 18 日
ジェイアール四国バス(株)

1 社 員

(1) 支給率

基本給額の 2. 3 5 5 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。

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 社員	パートナ 再雇用 社員①	パートナ 社員	パートナ 再雇用 社員①	パートナ 社員	パートナ 再雇用 社員①
65 日以上 120 日未満	1 5 0,0 0 0 円		1 1 0,0 0 0 円		9 5,0 0 0 円	
120 日以上	3 0 0,0 0 0 円		2 2 0,0 0 0 円		1 9 0,0 0 0 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（12月1日）において62歳以上の男性（昭和32年12月1日以前生まれ）及び60歳以上の女性（昭和34年12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＼ 職種	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（12月1日）において62歳未満（昭和32年12月2日以降、昭和34年12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12月6日（金）以降準備でき次第とする。