

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年6月2日(No.15/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

夏季賞与交渉開始！

JR四国労組は6月2日、申第19号「2020年度夏季賞与の要求について」及び申第20号「2020年度準組合員（契約社員）の夏季賞与の要求について」団体交渉を開催した。なお、今交渉は取り巻く状況がこれまでとは大きく異なり、従来の交渉以上により丁寧な議論が必要であるとの認識のもと、申第21号「2020年度夏季賞与における会社の考え方」について申し入れ、現段階での会社の考え方が明らかにされたうえで、真摯に議論した。

【申第19号】 「2020年度夏季賞与の要求」について

- 1 要求額 基本給額の2.0カ月分
- 2 支払日 2020年7月3日（金）

【申第20号】 「2020年度準組合員（契約社員）の夏季賞与の要求」について

- 1 パートナー社員（定年退職再雇用者）
 - (1) 基準額 契約基本賃金の2.0カ月分
 - (2) 加算額 基準額該当者で契約更新が3回以上ある者は5,000円加算

2 パートナー社員（月給・日給適用者）

(1) 基準額

調査期間内の勤務日数	運転係	構内係・デスク等	営業係・事務係
65日以上 120日未満	142,000円	105,000円	105,000円
120日以上	284,000円	210,000円	210,000円

- (2) 加算額 基準額該当者で契約更新が3回以上ある者は5,000円を加算

3 サポーター社員（時給適用者）

(1) 基準額

調査期間内の労働時間	支給額
240時間以上 350時間未満	50,000円
350時間以上 450時間未満	67,000円
450時間以上 550時間未満	84,000円
550時間以上 650時間未満	101,000円
650時間以上 750時間未満	118,000円
750時間以上 850時間未満	135,000円
850時間以上 950時間未満	152,000円
950時間以上	160,000円

- (2) 加算額 基準額該当者で契約更新が3回以上ある者は5,000円加算

- 4 支払日 2020年7月3日（金）

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年6月2日(No.15/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

【申第21号】 「2020年度夏季賞与における会社の考え方」について

1 直近の収入状況及び今後の見通しについて明らかにされたい。

新型コロナウイルス感染症の影響がいつ収束するか予想できない中、2020年度4月から6月の決算見込状況は、次のとおりです。

4月実績	収益	44百万円	(対前年△298百万円)
	営業利益	△152百万円	(対前年△223百万円)
5月見込	収益	5百万円	(対前年△297百万円)
	営業利益	△180百万円	(対前年△179百万円)
6月見込	収益	56百万円	(対前年△224百万円)
	営業利益	△106百万円	(対前年△99百万円)

第1四半期では、4億円を超える赤字が見込まれ非常に厳しい状況です。

2 夏季賞与における判断要素について、会社の考え方を明らかにされたい。

判断の要素としては、いわゆる業績として前年度決算における経常損益、当期損益を指標とするほか、今後の経営見通し(事業計画、高速路線の収入動向、収支状況、経営環境(国内外の景気動向や業界の動向))など、多面的な材料をもとに判断しています。

3 組合員は安全・安心輸送を第一義に、各種効率化施策への協力等取り組んできたが、どのように受け止めているのか明らかにされたい。

組合員の安全・安心輸送を第一義とする各種施策への取り組みの経過については、一定の評価をしています。

今後の経営環境の変化に対応する経営を考えるにあたっては、これまでに増して貴組合の一層の施策への理解・協力が必要となる場面が想定されるところと考えますので、よろしくお願いしたいと考えています。

4 コロナ収束後の経営立て直しについては、組合としても最大限取り組むべき課題と認識する。収益向上等に向けた会社の考え方を明らかにされたい。

開業以来、新型コロナウイルスの感染拡大防止策、緊急事態宣言に伴う活動自粛等の影響で、高速バスの運行休止、それに伴い旅客収入が得られないというこれまでにない場面に直面しています。

今後、以前の環境に速やかな復帰が期待されると思いますが、未知の部分も多く、いずれにせよ以前と比べての落ち込みの程度が大きいことから、今年度の収支見込みは極めて厳しい成績が想定されます。

不透明な見通しの中でも、収入確保の取り組みをする一方、経費節減の各種施策を展開していくことが必要と考えています。

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年6月2日(No15/3)

発行責任者／大谷 清 編集責任者／幸 大

- 5 組合員は、新型コロナウイルス感染症による事業活動の縮小に伴う待命休職適用の休業措置により、平均賃金の60/100の休業手当が支給されている。この現状を踏まえ、役員報酬削減を含めた経費節減施策等について会社の対応方を明らかにされたい。

収入の確保とともに経費の節減という両面からの取り組みが必要であり、全社的な観点から、これまでには触れなかった項目の検討に手をつけざるを得なくなるという状況であり、随時実行することになると考えています。

- 6 待命休職により、組合員の月例賃金にどの程度影響があるのか明らかにされたい。

待命休職開始の5月の実績について、運転係及び営業係、デスクについて、平均数値を示します。

職名	人数	休業日数	休業手当日額	差引減額
運転係	139人	22日	6,090円	△78,000円
営業係	35人	14日	4,150円	△62,400円
デスク	23人	14日	6,960円	△94,400円

- 7 今回の休業措置による賃金の減額に伴い、組合員のモチベーション低下が危惧される。そのような状況において、夏季賞与による勤労意欲の高揚を図ることは不可欠と考えるが、会社の考え方を明らかにされたい。

一般論として、賞与が持つ効用として、社員の期待感や勤労意欲・士気向上は理解できるのですが、一方で会社のいわゆる業績への社員の貢献度を反映するものでもあります。このことは会社の業績すなわち収支状況抜きには成立しない要素がありますので、休業という措置をとらざるを得なかった経営環境は、当然に賞与にも影響があるものであり、切り離して考えることはできないものです。

貴組合の主張する賞与の効用が不可欠であるとする考え方には、残念ながら時として同調し難い場面もあると考えています。

- 8 賞与は、各種ローンの支払い等生活給の一部となっていることから、一定水準での支給は必要であるとする。会社の考え方を明らかにされたい。

生活給の一部となっている実態は理解できますが、賞与の支給は随時の変動があるものであり、恒常的にかつ安定した支給があるという感覚からの一定水準という考え方は、見解が分かれるところです。

会社としては、規定されている賞与について、支給に向けた努力を尽くすことだと考えていますが、いかんともしがたいという状況に追い込まれることもあり、まさに今回の場面とも言えますが、目の前の賞与か、先々の雇用（基本賃金）かといった選択を迫られる状況であると考えます。

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年6月2日(No.15/4)

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸 大

<主な交渉内容>

組合：新型コロナウイルス感染症により収入が大幅に減少するなど、会社を取り巻く経営環境が極めて厳しい状況にあることは理解するものの、組合員は今日まで「安全・安心輸送」を第一義に、サービス運転の推進やエコ運転の実施など、各種経費節減及び業務の効率化に協力してきた。さらに、事業活動の縮小に伴う待命休職により平均賃金の60/100の休業手当支給となっている。賃金減額を余儀なくされる中、夏季賞与が各種ローンの支払いをはじめ生活給の一部となっており、強い期待感があることから誠意ある回答を強く要請する。

会社：貴側のこれまでの取り組みは一定評価しているが、当社を取り巻く経営環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により2019年度決算においては、会社発足以来初めての赤字決算となった。また2020年度に入り、さらに影響が拡大し収入が激減するなど危機的状況となっている。当社の現時点での収支状況を勘案すると、賞与にも影響があると考えており、これまで黒字を確保していた状況とは大きく異なることから、これらの状況を踏まえ慎重に検討せざるを得ないと考えている。

組合：現在、大幅な運休が実施されているが、6月から一部路線において運行が再開されることとなった。組合員は公共交通機関に働く者としての責任感と使命感を持ち、感染リスクを負いながら業務に取り組むこととなる。そのような中、休業措置による賃金減額に伴うモチベーション低下が危惧されるが、今後の勤労意欲高揚のためにも会社として精一杯の回答を要請する。

会社：直近の収支状況でも明らかなように、収入が激減しているという事実は受け止めなければならない。また、第1四半期においても大幅な赤字が見込まれ、引き続き厳しい状況が続くことが想定される。会社としても今検討すべき課題は、支給に向けた努力を尽くすことだと考えているが、目の前の賞与か会社を存続させたうえでの先々の雇用かといった選択を迫られる状況であると考えている。

組合：収入動向が極めて厳しいことは理解しているが、会社の資金繰りはどのような状況になっているのか。

会社：旅客収入がほとんど得られない状況の中、固定的な経費の支出は必要となることから、今の状況が続くようであれば、半年程度で資金繰りが立ち行かなくなる。

組合：コロナウイルスの収束後の収入確保等、経営立て直しについては重要であると考えている。会社として収入確保に向けて具体的にどのような取り組みを考えているのか。

会社：収束後には、まず従来の運行便数に戻すことを念頭に、良質な接客サービス及び快適な車内空間作りにより、お客様に選んで乗車いただくよう取り組みを進めていく。しかしながら、お客様の流動が一気に回復するとは考えにくく、これまで同様に地道な取り組みを積み上げていくことが収入確保につながると考えている。

組合：収入確保と併せて経費節減施策についても取り組む必要があると考える。会社として、具体的にどのような取り組みを行うのか。

会社：役員報酬の削減をはじめ、さらなる経営のスリム化を図ることで、会社として生き残れる施策を実施していきたいと考えている。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2020年6月2日(No.15/5終)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

組合：以前から申しているようにコロナウイルス収束後には責任組合として、収入の確保及び経費節減に向けた取り組みに協力していくスタンスであることから、会社としても精一杯の回答を示すべきである。

会社：繰り返しとなるが、会社を取り巻く経営環境は会社発足以来の危機的状況となっており、さらに先行きが見通せない状況である。したがって、夏季賞与については会社の体力等を踏まえ判断したいと考えている。

最後に組合は「会社を取り巻く環境は、極めて厳しい状況と理解するものの、組合員は日夜「安心・安全運行」に懸命に取り組んでいる。生活給としての一部である夏季賞与に対する組合員の強い期待感に報いるため、そして新型コロナウイルス感染症の早期収束に向け労使を挙げてこの難局を乗り越えるためにも誠意ある回答を求める。」と強く訴え、交渉を継続することとした。

以 上