

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2020年6月22日(No.16)

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

夏季賞与交渉（2回目） ～ 会社からの回答が示される ～

JR四国労組は、6月19日13時30分より申第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」の団体交渉を開催し、会社側から回答が示された。（詳細は別紙参照）

『会社回答書』

2019年度の高速バスは、年間を通じて各種施策の実施に取り組みしてきましたが、年度末にかけてコロナウイルス感染拡大防止対策に伴う利用控えや運休便設定などが発生し、3月には全体のご利用者が44%まで落ち込んだことも影響し、運輸収入は対前年比93.5%の減収となりました。

ローカル（97.5%）を含めた乗合運送収入は93.6%でした。

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97.1%となり、安全装備や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の減価償却費は87.9%となり、全体では98.5%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93.4%となる3,658百万円、経常利益は対前年209百万円の悪化となる△8百万円、当期純利益は対前年156百万円の悪化で△0百万円という開業以来初めてとなる赤字決算となりました。

2020年度に入り、5月の政府月例報告では、「景気はコロナ感染症の影響により急速な悪化が続いており極めて厳しい状況にあり、先行きについても当面、極めて厳しい状況が続くと見込まれる。」としています。コロナウイルス感染拡大防止による運休措置の影響を受け、営業損益は、4月以降6月までの見込みで5億円程度の損失が明らかになるなど、これまでにない危機的状況で推移しています。終息の時期が定まらないことから、開業以来の極めて厳しい経営状況の年度となる見込みです。

こうしたことから、当面の会社存続と雇用の確保を考える中で、今期の賞与につきましては、支給することが困難と考えざるを得ません。

このことは、誠に遺憾であり期待に添えない無念さは残るものの、貴組合の格別の理解と協力を切に求める回答としました。

については、これまでもまして各部門の業務運営の効率化やコスト削減とも合わせ、基幹的事業である高速度バス路線の取り組みについては、コロナ禍に見舞われ影響を受けた経営体質の見直しが早急の課題となります。

継続しての安全確保と会社のおかれた環境の急激な変化に対応する基盤整備となる経営に向けた取り組みについては、労使一体となって邁進し、この難局を乗り越えることにしたいと考えます。

JR四国労組自動車支部ニュース

2020年6月22日（No.16／2終）

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の影響により収入が激減するなど、会社を取り巻く経営環境が極めて厳しい状況であることは認識するものの、組合員は事業縮小に伴う待命休職適用により平均賃金の60/100の休業補償となり、賃金減額を余儀なくされている。そのような中、夏季賞与が各種ローンの支払いなど生活給の一部となっており、強い期待感があった。このような状況において今回の回答は、非常に残念であり重く受け止めているが、会社はどのように考えているのか。

会社：会社としても貴側のこれまでの安全をはじめとした取り組み、夏季賞与における期待感、会社を取り巻く経営環境等を踏まえ支給に向けて検討したが、収入がほとんど得られない状況となり、さらに今後についても先行きが全く見通せず、現在の状況が長期化することを想定する中、賞与を支給することは困難であるとの経営判断に至った。

組合：回答に「労使一体となって邁進し、この難局を乗り越えることにしたい」とあるが、順次運行が再開していく中で、組合員のモチベーションの低下が危惧される。今後も安全を第一義に業務に取り組んでいく組合員の勤労意欲の維持・向上は必要であると考えますが会社はどのように考えているのか。

会社：今後についても貴組合の理解と協力が必要であると考えますが、前回の交渉でも示したように現在の状況が続くようであれば、半年程度で資金が底をつくのが実態である。このような状況の中、今後も会社を存続させ雇用の確保を考えた上での回答であることをご理解いただきたい。

組合：繰り返しになるが、現在の経営状況・資金繰りが極めて厳しいことは認識している。しかしながら、夏季賞与は昨年度下期が調査期間であり、新型コロナウイルス感染症の影響を受けるまでは計画を上回っていた。この間の取り組みをどのように受け止めているのか。

会社：貴側のこれまでの安全をはじめとする取り組みは一定評価しているものの、新型コロナウイルス感染症の影響が想定以上に大きく、会社の経営は危機的状況となっている。そのような中、賞与の支給を検討した結果、現在の会社の体力では賞与を支給できないほど逼迫した状況であることをご理解いただきたい。

持ち帰り検討した結果、会社を取り巻く状況が極めて厳しいことは理解しつつも、今回の回答は組合員の生活実態等を鑑みれば、非常に残念であり、重く受け止めていることから窓口を通じて再度交渉を申し入れた。

以 上

別 紙

回 答 書

2020 年 6 月 19 日
ジェイアール四国バス(株)

記

1 社 員

(1) 支給率

今期、賞与の支給は困難のため、賞与の支給率の設定はありません。

(2) 支給方

今期の賞与の支給は困難のため、賞与の支給方の規定に沿った取扱はできません。

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

今期、賞与の支給は困難のため、支給に伴う基準額の設定はありません。

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	－ 円		－ 円		－ 円	
120 日以上	－ 円		－ 円		－ 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 6 2 歳以上の男性（昭和 3 3 年 6 月 1 日以前生まれ）及び 6 0 歳以上の女性（昭和 3 5 年 6 月 1 日以前生まれ）とする。

イ 加算額及び減算額

支給の基準額の設定がなく、支給を伴わないことから記載を省略します。

(2) パートナー再雇用社員②（月給適用者）

ア 基準額

今期、賞与の支給は困難のため、支給に伴う基準額の設定はありません。

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	――		
120 日以上	――		

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 6 2 歳未満（昭和 3 3 年 6 月 2 日以降昭和 3 5 年 6 月 1 日までの生まれ）の男性とする。

イ 加算額及び減算額

支給の基準額の設定がなく、支給を伴わないことから記載を省略します。

(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

今期、賞与の支給は困難のため、支給に伴う基準額の設定はありません。

調査期間内の労働時間	基準額
2 4 0 時間以上 3 5 0 時間未満	－ 円
3 5 0 時間以上 4 5 0 時間未満	－ 円
4 5 0 時間以上 5 5 0 時間未満	－ 円
5 5 0 時間以上 6 5 0 時間未満	－ 円
6 5 0 時間以上 7 5 0 時間未満	－ 円
7 5 0 時間以上 8 5 0 時間未満	－ 円
8 5 0 時間以上 9 5 0 時間未満	－ 円
9 5 0 時間以上	－ 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 加算額及び減算額

支給の基準額の設定がなく、支給を伴わないことから記載を省略します。

3 支給日

今期、賞与の支給は困難のため、支給日の設定はありません。