

2021 春季生活闘争妥結

JR四国労組は本日、団体交渉を行い、会社の厳しい経営環境は認識しつつも、日夜「安全」を第一義に奮闘する組合員の負託に応えるべく、粘り強い交渉を重ねてきた結果、会社側から次のとおり最終回答があった。

○ 定期昇給については年令給のみ実施！

○ 再雇用者の職種別賃金の一部改定

（シニアA運転係 最低保障額(甲) 140,000円→180,000円）

【申第15号「賃金引き上げ」について】

回 答 書

2020年度は、基幹事業である高速バス部門において、ドリーム松山号の運行系統の1年間の休止期間を経過しての運行系統廃止、続けてドリーム高知・徳島号の運行系統廃止を行うこととし、ドリーム高松号については運行系統の休止の継続中です。年度を通じての新型コロナウイルス感染症の感染防止対策による移動の自粛ムードは、すなわち高速バス利用控えに繋がり、5月のほぼ全面運休からの脱却としての運行再開を模索しつつ、依然として全面再開の見通しに至らない状況です。

この影響による大幅な減収は、年度決算ではこれまでにない大幅な当期損失となる見込みです。

2021年度は、当社にとって3期連続の赤字経営及び資金繰りに係る厳しい状況に推移することから、これらに対応できる体制作りや生き残りの課題として親会社にCMSの借入限度額の増額をお願いするなど、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、基幹的である高速バス路線のあるべき運営体制の試行に取り組むほか、補完的である模索などにより、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2021年度の新賃金については、厳しく新たな局面を迎える時代に向けて、労使一体となり経営基盤維持の取り組みを進めていくために、貴組合の格段のご理解とご協力を得てこの難局を乗り切ることとし、次のとおりとします。

2021年4月1日以降の55歳未満の社員の基本給の定期昇給相当分の引上げについて、経営状況等を勘案し、職能給については実施しません。

ただし、年令給については、所定通り実施します。

なお、精算については、2021年5月25日（火）以降、準備でき次第とします。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年3月23日（No.9/2）

発行責任者／大谷 清 編集責任者／幸 大

【申第16号「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0.8）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。

◇ 現在、62歳に達する月まで適用となっている1959年4月2日から1961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。

1959（昭和34）年4月2日から1961（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を乗じた額としています。

該当者の場合は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始時期が64歳となることから、62歳到達以降63歳まで、さらに64歳到達までの契約基本賃金は、退職時の基本賃金に0.5を乗じた額とします。

その後、64歳到達以降は、退職時の基本賃金に0.5を乗じた額とします。

◇ 1961年4月2日以降に生まれた組合員について適用方を明らかにされたい。

1961（昭和36）年4月2日以降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65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。

【申第17号「労働時間の短縮及び制度改善」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。

会社を取り巻く旅客自動車運送事業の経営環境等を勘案した場合、運転者不足の問題があることなど自動車運転業務の実態を踏まえた検討の結果として、時間外労働時間の上限の規制の適用については、2024年度まで猶予されているということなどからして、現時点では労働時間の短縮については、厳しい状況であると思われれます。

一連の労働時間法制の見直し項目などの規定に従い、事業を進めていく考えです。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年3月23日（No.9/3）

発行責任者／大谷 清 編集責任者／幸 大

- ◇ 年休の付与条件における出勤率算定については、経営上の都合により休業となった日数を出勤日数とされたい。

年休の付与条件における出勤率の算定時の出勤日数は、就業規則第71条に規定する内容のとおりです。

- ◇ 年令給及び職能給並びに55才到達後の基本給を改善されたい。

現時点、見直しは考えていません。

- ◇ 経営上の都合による待命休職期間を昇給の所要期間に含めるとともに、昇給実施日に待命休職中の者は昇給の適用範囲とされたい。

経営上の都合による待命休職と昇給の所要期間等の取り扱いについては、現行賃金規程等に規定されているとおりです。

- ◇ 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（営業・事務職及び運転職）の採用時の基本賃金については、現行通りとします。

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。

今回シニアAの働き方区分の運転係について、最低保障額（甲）の金額140,000円を180,000円に改定します。

実施は、2021年4月1日とし、実施日以降において、該当者である者に適用します。

別紙「定年退職者の継続雇用制度に関する協定」第6項職種別賃金額（別表）の一部改定

- ◇ 準組合員の休暇制度など、組合員（社員）と格差がある制度については組合員（社員）と同一とされたい。

社員と同一の取り扱いとなる制度については、改正労働契約法の趣旨及びガイドラインを参考に、2021年4月1日実施として、制度改正を行いました。

- ◇ 年金満額支給開始年齢まで社員（組合員）として勤務できる制度など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築するとともに、高年齢者雇用安定法改正（70歳就業法）への対応方を明らかにされたい。

年金満額支給開始年齢まで社員として勤務できる制度については、現行制度化されている「再雇用契約社員就業規則」に規定する雇用契約等の取り扱いによることとなります。

2021年4月1日に施行となるいわゆる改正高年齢者雇用安定法に定められた70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることについての事業者の努力義務については、法改正の趣旨を理解し、かつ現行の雇用確保措置である当社としての取り組みである「65歳までの継続雇用制度」に規定する「再雇用契約社員」の取り扱いを基本として、今後、検討と貴組合との協議に向けて取り組みしていきたいと考えています。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年3月23日 (No.9/4)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/幸 大

◇ ハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。

改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）は、令和元(2019)年6月5日に公布され、施行時期については、大企業は令和2(2020)年6月、中小企業は令和4(2022)年4月とされています。中小企業は施行時期までは努力義務となります。

厚生労働省告示第5号(令和2年1月15日付け)として「職場におけるハラスメント関係指針」及び同第6号(同日)「改正セクハラ防止の指針」が公表されていますので、これらを参考に、法改正の趣旨に沿って、しかるべき時期までに適切な対応がとれるように検討を進めていきます。

《主なやり取り》

- 【組合】新型コロナウイルスの影響により会社の経営環境が厳しい状況にあることは認識するものの、職能給についての定期昇給が見送られたことは非常に残念である。なぜ、職能給の定期昇給が実施できないのか。
- 【会社】会社としても職能給についての定期昇給の実施に向け検討したが、今年度は大幅な赤字決算となり、来年度についても赤字が見込まれる。また、今後も不透明な経営状況が続くことが想定されることから、資金繰りを含め極めて厳しい経営環境下において、長期人件費に影響を与える職能給表による昇給は実施できない。
- 【組合】職能給表による昇給が実施されないことにより、今年度と来年度の社員登用者の職能給が同一となり、1年間会社に貢献したことが報われていない。さらに、全世代の組合員の勤労意欲・モチベーション低下につながりかねないと考える。
- 【会社】繰り返しになるが、現行の会社体力を勘案すると、職能給表による昇給は困難であり、今年度と来年度の社員登用者の職能給が同一となることは、会社の経営状況の巡り合わせであり、一定仕方ないと考える。しかしながら、この1年間の取り組みに対して個別の抜てき昇給を実施する。
- 【組合】今回の待命休職は発令された日数が個々により異なるが、個別の昇給を実施するにあたっての所要期間はどのように考えているのか。
- 【会社】個別の抜てき昇給については、安全の取り組み、増収活動、勤務成績等を総合的に判断し実施するものであり、待命休職期間については対象としない。
- 【組合】年休の付与条件である出勤率について、今回の待命休職は会社都合によるものであり、組合員に何ら非はないことから、所定通りの日数を付与すべきである。
- 【会社】今回の待命休職は、労働者に責めない休業であり、法の趣旨に則り取り扱うこととする。
- 【組合】準組合員（定年退職再雇用契約社員）の一部職種別賃金改定は、人材確保・定着の観点から一定評価するものの、今年度は若年者の退職が後を絶たない状況である。中長期的な視点からも人材の流出は会社にとっても大きな損失であり、今後の事業運営そのものにも影響を及ぼしかねないと考える。この離職の連鎖に歯止めをかけるべく、年令給・職能給の改善を行い、入社から退職まで意欲を持って働き続けられる環境を早急に整備すべきである。

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年3月23日（No.9 / 5終）

発行責任者 / 大谷 清

編集責任者 / 幸 大

- 【会社】 年令給・職能給の改善については、会社としても検討課題であると認識し、議論・勉強しているが、長期人件費にも影響することから、現行の経営状況を勘案すると困難であり、今後についても慎重に検討すべき事項と考える。
- 【組合】 その他、今回改善が図られなかった各種手当や制度についても、組合員のさら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】 まずは会社の存続を第一に、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。

組合は、回答を持ち帰り検討した結果、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、来年度も含め3期連続の赤字決算が想定されるなど極めて厳しい経営環境のなか、年令給表による昇給の実施及び、一部ではあるが定年再雇用契約社員の職種別賃金改正についての回答を得たこと、さらに、次年度の年休付与日数についても法の趣旨に則り取り扱うことを確認したことから、本日18時30分に妥結した。

なお、前回交渉時に説明のあった「職制の一部改正」については、組合員に不利益な取り扱いとならないことを確認し、了承した。

以 上

別紙

「定年退職者の継続雇用制度に関する協定」の一部改定について

2021年3月23日

ジェイアル四国バス（株）

標題の協定（2020年9月25日）について、第6項職種別賃金額（別表）及びその実施期日について次のとおり改定します。

1 再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) <u>180,000円</u>	50円 /時間	甲 1,080円	50円 /時間	甲 1,080円	50円 /時間
	最低保障額(乙) 180,000円		乙 1,100円		乙 1,100円	
構内 運転係	最低保障額 140,000円	—	825円	—	825円	—
デスク	最低保障額 140,000円	—	825円	—	825円	—
営業係 (プラザ等)	最低保障額 140,000円	—	825円	—	825円	—
清掃係 (香川県内)	—	—	820円	—	820円	—
清掃係 (愛媛・徳島・ 高知県内)	—	—	800円	—	800円	—

※ 今回の改定は、シニアA欄の運転係最低保障額（甲）の下線部分です。

2 実施期日

2021年4月1日以降適用