

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年6月21日（No.16/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

夏季賞与交渉妥結!

特別一時金として支給

社 員 60,000円

月給・日給者 50,000円

時給者 30,000円

支払日 7月2日(金)以降

JR四国労組は、本日「夏季賞与」についての団体交渉を行った。

コロナ禍により、会社を取り巻く経営環境が極めて厳しい状況にある中、それぞれの持ち場で懸命に奮闘する組合員の思いを粘り強く訴えてきたが、会社側から最終回答が示された。

【会社の回答】

2020年度は基幹事業部門である高速バスは、2019年度末から蔓延した新型コロナウイルス感染拡大防止対策に伴う緊急事態宣言の影響を受け、旅行の出控えやこれに対応した運休等により各路線とも利用者の大幅な減少により旅客運輸収入、営業損益、経常損益はいずれも過去最低となりました。

すなわち、売上高は、985百万円、対前期2,672百万円の減少、営業損失1,279百万円（対前期1,264百万円の減少）、経常損失937百万円（対前期929百万円の悪化）となり、これに特別損益を加減し法人税等を差し引いた当期純損失は1,047百万円（対前期1,047百万円の悪化）と大幅な損失となりました。

2021年度に入り、新型コロナウイルス感染拡大防止の緊急事態宣言の再延長によって6月20日まで継続された一方、ワクチン接種は鋭意進捗の途上にあり、効果への期待があるものの、明確に事態収束の時期は見いだせない状況が続いており、高速バスのご利用が以前のように回復するという経営環境については、期待感はあるものの不確定な部分が継続しているものと言わざるを得ません。

こうしたことから、当面の会社存続を見据えての収支管理を考える中で、今期の賞与支給に伴う負担を考慮すると、なお一步立ち止まり、慎重に成らざるを得ず、については賞与支給をすることが困難と判断せざるを得ません。

こうしたことは、前年に続き期待に添えない無念さを重ねつつ、誠に遺憾であり、引き続き貴組合の格別の理解と協力を切に求める回答となりました。

については、業務運営の効率化やコスト削減の取り組みは言うまでもなく、基幹的事业である高速バス路線の取り組みについては、運行再開の機会を適時適切に捉えて、少しでも収入確保に努めること、高速バス路線の生き残りとする規模や選択の模索が早急の課題となり、そうした体制の中で、これまでのような賞与の支給が可能となるようにしなければなりません。

安全確保の継続と環境の急激な変化に対応する経営基盤整備を行う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た先で、相互に達成感を分かち合えることを期待するものです。

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年6月21日（No.16/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

記

1 社員

今期、賞与の支給は困難のため、支給率の設定はありません。

また、賞与の支給方の規定に沿った取扱はありません。

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（月給、日給適用者）

(2) サポーター社員・サポーター再雇用社員（時給適用者）

(1) 及び (2) に区分される契約社員及び再雇用契約社員について、今期、賞与の支給は困難のため、支給に伴う基準額の設定並びに支給の取扱はありません。

夏季賞与についての回答が示された後、会社側より「特別一時金の支給」について説明があり議論した。

特別一時金の支給について

1 支給対象者

2021年7月1日現在に在籍する社員、契約社員、再雇用契約社員とする。

ただし、育児休職者、病気休職者を除くこととする。

2 支給額

(1) 社員 60,000円

(2) 契約社員・再雇用契約社員

(ア) パートナー社員・パートナー再雇用契約社員（月給、日給者） 50,000円

(イ) サポーター社員、サポーター契約社員（時給適用者） 30,000円

3 支給日

2021年7月2日（金）以降準備でき次第

4 その他

今回限りの特別措置とする。

<主なやり取り>

組合：コロナ禍の長期化により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、待命休職を余儀なくされ実質賃金が目減りする中、まさに生活給となっている夏季賞与を支給すべきと強く訴えてきた。しかしながら、昨年の夏季及び年末賞与に続き、支給が困難との回答は非常に残念であり重く受け止めている。

会社：賞与については、会社業績、収支状況、今後の経営見通し等を総合的に勘案して判断すべきと考えている。現段階における資金繰りを含めた会社の経営状況、さらに今後についても、いつ収束するか不透明な状況であり収入の早期回復が見通せないことから、会社存続を見据え、協約に規定されている賞与としては支給することは困難であるとの経営判断に至った。

組合：収入動向が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：収入の回復が見通せない中、固定的な経費の支出は必要となることから、あと数ヶ月で資金繰りが立ち行かなくなる。したがって、事業計画でも示したとおり今年度中に親会社からの借入をせざるを得ない状況である。

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年6月21日（No.16／3終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／幸

大

組合：昨年の年末賞与に続き、特別一時金としての支給に至ったのはなぜか。

会社：当社を取り巻く状況は極めて厳しいものの、貴側の要求主旨やこの間の「安全・安心輸送」に対する取り組み等を総合的に勘案した結果、現段階における精一杯の判断をし、今回限りの特別措置として特別一時金を支給することとした。

組合：年末賞与と比較すれば減額となり、組合員の勤労意欲の低下につながりかねないか危惧している。

会社：年末賞与交渉時とは状況が異なり、今年度に入ってから乗車人員、収入は極めて厳しい減少傾向にある。よって、現段階において会社として支給できる精一杯の回答であると受け止めていただきたい。

組合：賞与算定の期間率について、これまで今回の待命休職は会社経営上の都合によるものであることから、賞与算定の欠勤期間から除外すべきと訴えてきたが、取り扱いはどのようなになるのか。

会社：賞与に対する期間率については現行の取り扱いを変更する考えはないが、特別一時金については、今回の待命休職日数に拘わらず一律に支給することとする。

組合：成績額については、どのような取り扱いとなるのか。

会社：年末賞与の支給率の設定がないことから、成績額については適用しないこととする。なお、特別一時金についても成績額の適用は行わず一律に支給することとする。

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、夏季賞与の支給には至らなかったものの、この間の取り組みに会社が一定の理解を示し、この間の取り組みに会社が一定の理解を示し、資金繰りを含め経営環境が危機的状況にある中、特別一時金としての支給等について議論し、これ以上の前進は困難であると判断し、本日17時30分に妥結した。

以上