

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年9月3日（No.17／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

総合労働協約改訂等 交渉開始！

JR四国労組は本日、申第4号「総合労働協約改訂等」及び申第5号「2021年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について団体交渉を開催し、組合側の要求実現に向けて主旨説明を行った後、会社側より現時点における考え方が示され、それらについて議論した。

【組合側の主旨説明】

ジェイアール四国バス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る現下の利用減少のみならず、アフターコロナにおける需要動向が見通せないなど一層厳しい状況が続くことが想定される。しかしながら、JR四国労組は「明るく働きがいのある職場づくり」の観点から、職場の活性化と勤労意欲の高揚を図るため、総合労働協約の改訂による労働条件改善は極めて重要であると認識している。

以上の主旨を踏まえ、総合労働協約改訂等について下記のとおり申し入れる。

<組合からの申し入れ>

【申第4号】

【労働条件に関する協約】

【勤務関係】

- 1 労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
- 2 当面、年間休日を107日にされたい。
- 3 自動車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。また、在宅休養時間については、最低9時間以上確保されたい。
- 4 新規採用時の年休付与日数を増やされたい。
- 5 次の各項目について、保存休暇の使用範囲とされたい。
 - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
 - (2) 昇職・昇格試験の必要な日
- 6 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合は、欠勤継続日数に関係なく適用とされたい。
- 7 有給休暇に次の項目を加えられたい。
 - (1) 厚生労働省や医師などの指導により、隔離の状態となった場合
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に参加する場合
 - (3) 勤続20年に達した組合員のリフレッシュのための日
 - (4) 看護休暇及び介護休暇
- 8 新型コロナウイルス感染症に感染又は感染が疑われた場合で、就業制限されたため勤務に就けない場合は障害休暇を適用されたい。
- 9 忌引きによる場合の休暇日数を次のとおり改善されたい。
 - (1) 姻族一親等直系尊属（父母）の葬祭執行の際に喪主となる場合は7日
 - (2) 血族二親等直系尊属（祖父母）の葬祭執行の際に父母が喪主を務めることが困難であり、代わりに喪主となる場合は7日

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年9月3日（No.17／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- 10 待命休職及び育児・介護休職取得時における昇給の取り扱いを改善されたい。
- 11 男性の育児にかかる休業取得を促進するため、改正育児介護休業法による「出生時育児休業」を新設されたい。
- 12 育児休職、育児短時間勤務及び子を養育する場合の保存休暇適用の年齢条件を「小学校の就学の始期に達するまで」に引き上げるとともに、看護休暇適用の子の年齢条件を「小学校3年まで」に引き上げられたい。
- 13 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。
- 14 深夜帯の実乗務時間を3時間以上含む場合はすべて2人乗務とされたい。

〔賃金関係〕

- 15 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。
- 16 家族手当に定める3人目以降の子の支払額を増額されたい。
- 17 自動車等で通勤する場合の支払額を増額されたい。
- 18 住宅手当を増額されたい。
- 19 デスク手当における運転係（指導運転士等）の支払額を拡大されたい。
- 20 長時間行路手当を30分単位で設定するとともに支払額を増額されたい。
- 21 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う業務量の減少等による待命休職及び休業を命ぜられた場合の賃金は、100／100とされたい。
- 22 別居手当の月額を増額されたい。
- 23 宿泊手当を新設されたい。
- 24 賞与の算定における欠勤期間から新型コロナウイルス感染症の影響に伴う待命休職の期間を除外されたい。
- 25 退職手当の算定基準を退職時の等級に係数を乗じるよう見直されたい。
- 26 新型コロナウイルス感染症による業務量の減少等に鑑み、需要が一定回復するまでの間において、産業雇用安定助成金を活用した在籍出向を実施する場合の手当を新設されたい。

〔安全及び衛生関係〕

- 27 定期健康診断受診は、勤務時間とされたい。
- 28 睡眠時無呼吸症候群（SAS）の治療費を会社負担とされたい。
- 29 紫外線を透過させない効果のある眼鏡の使用を認められたい。

〔福利・厚生関係〕

- 30 人間ドックの補助金給付対象年齢を引き下げられたい。
- 31 社員割引の回数制限を拡大されたい。

〔諸制度関係〕

- 32 昇職・昇格試験の二次試験については勤務とされたい。
- 33 年金満額支給開始年齢まで、組合員（社員）として勤務できる制度を併設されたい。

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年9月3日（No.17／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

【準組合員関係】

- 1 忌引休暇日数や生理休暇等の有給適用及びその日数、また各種制度や手当等の支払額において組合員（社員）と差があるものについては同一とされたい。
- 2 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の自動車乗務員に対する勤務は、1日平均労働時間を短縮した行路の新設や他系統職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。

【申第5号】

「2021年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について

- 1 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人あたり3%の原資をもって引き上げられたい。
- 2 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人あたり40円引き上げられたい。
- 3 実施日 2021年10月1日

《主な交渉内容》

組合：コロナ禍による影響が1年半以上続く中、収入が大幅に減退する一方、雇用調整助成金を活用した待命休職を伴う経費削減には労使を挙げて取り組んできた。今後を見据えれば、急激な回復は厳しいにせよ、待命休職による休業を如何にして低減し、解消に向けて進めていくかが重要である。新たに設けられた産業雇用安定助成金を活用したグループ内外への在籍出向に対する検討も深めながら、必要な手当を新設するなど、雇用調整助成金のみに依存しない方策も考えなければならない。コロナ収束後には需要動向も見据えた、適正な事業運営体制を構築していくことも肝要である。この難局を労使で乗り越え、反転攻勢を期すべく、組合員の将来不安を和らげ、安心して意欲的に働くことのできる環境整備を強く要請する。

組合：自動車運転者の労働時間等に関する国の定めである『改善基準告示』の見直しが議論されている中、会社として改正に先行して行うことが、組合員の健康管理やモチベーションの向上等を含め、働き方の改善につながると同時に、安全・安心なバスであるとの内外へのアピールにもつながるのではないかと。

会社：政府における議論については一定承知しているが、会社側と労働側で意見が交わされている最中であり、そこで示されたアンケート結果などからも、互いの意見が割れているところ。これもまだ結論が出されていない。

組合：勤務間の「休息时间」は8時間を下限としているが、他社では「9時間」以上と定めている会社もあり、通勤時間などを踏まえれば十分な休息が取れていないこともある。睡眠状態を点呼時に確認される一方で、こうした対策を取るべきではないかと。

会社：8時間を限度といっても全ての行路がギリギリに設定されているわけでない。また、通勤時間は住むところにもよることから、一定の理解は必要ではないかと。

JR四国労組自動車支部ニュース

2021年9月3日（No.17／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：新型コロナウイルス感染症の感染者等に関する勤務の取り扱いについては、個別に対応している。ただし、特別扱いするわけにもいかず、最低限の配慮をしているのが現状。また、待命休職における賃金の取扱いについても、規定化する考えはない。

組合：待命休職における賃金の取扱いは現行として休業協定書を締結しながら対応してきた。しかしながら雇用調整助成金の動向次第であり、新型コロナウイルス感染症の影響が続いている期間内については、100/100を補償してもらいたい。

会社：あくまで、雇用調整助成金の特例措置が設けられていることから、現在の対応が実行できているということである。

組合：雇用調整助成金のみには頼るのではなく、産業雇用安定助成金についてはグループ内外の在籍出向が対象となっていることも踏まえ、活用に向けて検討しないのか。待命休職で働くことができないことによる不安も高まっている。

会社：在籍出向を行うにしても、相手があつてのこと。制度が設けられて、選択肢が広がったこと自体は歓迎すべきことだと思うが、会社間での協議が進むのかどうかを考えないといけない。現時点で出向している社員に対しては適用されないし、今後の出向については何とも言えない。

組合：出向について組合から提案するということは異例であると自負する。しかしながら、組合員は経営の危機的状況を理解しており、出向に対する前向きな捉え方をする者も少なからずいる。ただし、乗務員については手当が出なければ厳しいのも事実で、助成金を原資とした手当を新設されたい。

会社：産業雇用安定助成金自体を否定しているのではないが、もう少し制度を勉強したい。とはいえ、出向となれば期間も一定必要となるし、むしろバスの運行率を上げていき、乗務してもらうことが先決である。

組合：永年勤続表彰制度についても表彰式が難しいのであれば、休暇を与えることがあってもよい。いずれにしても、組合員はこの会社を信じ、働き続けたいと願っている。こうした想いに応えることが重要ではないか。

なお「総合労働協約改訂等」及び「準組合員の賃金引き上げ」についての交渉終了後、「労働時間の見直し」及び「ドリーム号乗務における賃金手当の見直し」について会社より提案があり、「社員登用試験の受験資格の特例扱い」について説明を受けた。（別紙参照）

組合：待命休職等で協力してきた中での厳しい提案であり、一定の議論が必要であると認識している。実施日についても記載があるが、そのための時間が必要である。

J R 四国労組自動車支部ニュース

2021年9月3日（No.17／5終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：提案した施策を実施するためには期限を設けることも必要。ただし、時期や内容等を含め、これから議論していきたい。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、「諸制度の改善」及び「準組合員の賃金引き上げ」について、引き続き粘り強く交渉を継続していくことを確認するとともに、今回新たに提案があった内容についても、引き続き協議することとした。

以 上

労働時間の見直し

2021年9月3日

ジェイアール四国バス株式会社

会社の発足当時、労働条件について貴組合との協議を経て、年間所定労働時間については、1994時間25分、1日平均労働時間7時間35分とし、今日に至っています。

当社は営業開始以降、貸切事業からの撤退やローカルバス路線の一部廃止を行いました。が、主幹事業である高速バス部門は路線の開設と廃止の経過の中で、ほぼ順調に推移することで、運輸収入構成の約97%を占める状況で推移してきました。

しかしながら、2019年度の第4四半期頃に端を発するコロナウイルスの感染が拡大することで、高速バスのご利用にも影響が及び、2020年度を通じて運休措置による減収は経営に大きな打撃となり、当期純損失10億円余というかつてない成績でした。

2021年度に入り、対前年の利用は回復しているとはいえ難しく、依然としてコロナ禍は、治まる気配がありません。

今後について、回復の時期、回復の規模・程度の見通しが立たない状況であり、高速バス市場の旅客の需要動向の規模縮小の傾向は否めません。

一方、経営資金の取り崩しには限度があり、定期昇給の実施抑制、賞与の支払停止などを実施してきましたが、経費の節減を行いスリムな体質とすることが、今後の立ち直りに貢献できることであると考えられます。

ついては、2016年8月当時に貴組合に提示しましたが、実現に至っていない施策の実施が今こそ必要とされると判断し、ここに改めて労働時間の延長を提示いたします。

提示 現行の1日平均労働時間を10分延長し、7時間45分とする。

実施時期 2021年10月1日

ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し

2021年9月3日

ジェイアール四国バス株式会社

2017年8月にドリーム号の赤字解消策として①運行の撤退 ②運行路線の統合 ③運行継続（ただし、経費削減して路線維持）が考えられることを提示したところであり、当面は運行経費の削減策による運行の継続を模索したところでしたが、2年間経過の期間において、具体的な経費削減策の実現には至りませんでした。こうした時期と並行して、ジェイアールバス関東（株）の共同運行への参画においても、課題が山積したこともあり、共同運行路線の維持に難色を示すようになってきました。

これらの経過を踏まえ、ドリーム号は、2019年12月ドリーム高知号とドリーム徳島号の運行路線の統合（さらに、共同運行のジェイアールバス関東（株）の徳島～高知間について運行の受託）、ドリーム松山号は1年間の運行系統の休止の後2021年2月に運行系統の廃止（撤退）、ドリーム高知・徳島号については、統合後1年4ヶ月後となる2021年3月に運行系統の廃止（撤退）、更にドリーム高松号は11ヶ月の運行系統の休止に続く2021年6月に運行系統の廃止（撤退）を行ったところです。

こうして現時点では、ドリーム阿南・徳島号の路線が東京方面路線として唯一残っています。その実態は、かつての共同運行のジェイアールバス関東（株）が徳島バス（株）に路線の管理の受委託を適用し、かつ年間の内、特定日のみを運行する変則的な運行形態を採っています。しかも、現況はコロナウイルス感染拡大防止策に伴う運行の休止状態が継続しています。

一方、東京方面の夜間長距離路線の維持は、コロナウイルス禍の影響以前の課題として、運行の維持に当たっての経費削減は必須の事柄であることに変わりはありません。

この唯一の路線は、最終的に東京方面路線運行の事業免許として残されたものであり、少なくとも路線の再開拡充に当たっては、既得権益としての位置づけにあります。

今後の事業展開は、未知数ではありますが、改めて路線維持に当たっての経費節減策が求められるところであり、このため、次の施策を実施することを提示いたします。

記

1. 2人乗務における「便乗時間」及び「深夜手当」の運用の見直し

(1) 便乗時間

ドリーム号の2人乗務では、実ハンドルを担当する者以外は、「便乗」の扱いとしています。この「便乗」について見直しを行います。

便乗時間の定義としては、「運転等の業務を行うことなく自動車等により移動するために指定した時間とする。運行時刻表に定める便の発車時刻から到着時刻までの時間

のうち指定した時間とする。」となっています。

ドリーム号では、旅客の乗車エリア及び降車エリアにおいては、便乗者による乗降扱いの補助業務が行われています。しかしながら、それ以外の時間帯は、通常時においては、仮眠等に費やされているのが実情です。

いわゆる実ハンドルの時間帯とそうではない便乗の時間帯との組合せになりますが、実態としては、現行こうした便乗についても勤務時間としているため、いずれの場合も賃金の対象としています。

ついては、便乗時間のうち乗務開始後の一区間若しくは、22時まで、及び乗務終了前の1区間は、旅客扱いの補助等があることから賃金の対象時間とすることとし、その他の区間については、勤務時間を半分に換算（半減）することとします。

（2）深夜乗務手当

定義は、「深夜時間帯の乗務時間1時間につき300円を支払う。乗務時間は実乗務時間及び便乗時間とする。深夜時間帯は22時から翌日5時までとする。」です。

ドリーム号では、深夜時間帯を挟んだ運転作業となっており、実ハンドル時間のほか便乗の場合においても深夜乗務手当を支払いしています。

ついては、便乗の時間を除き、実乗務の時間についてのみ、1時間300円の支払対象とします。

2. 対象路線

ドリーム阿南・徳島号

3. 実施時期

2021年10月1日

4. その他

- （1）乗務員運用表に定める労働時間を基本とします。
- （2）異常時等の運行により、変則となった場合は、基本との差を調整加減します。
- （3）労働条件に関する協約、再雇用契約社員の労働条件に関する協約、契約社員の労働条件に関する協約、就業規則、再雇用契約社員就業規則、契約社員就業規則、賃金規程の関係条項の見直しを行います。

社員登用試験の受験資格の特例扱いについて

2021年9月3日
ジェイール四国バス株式会社

社員登用試験は、受験資格を見直す特例扱いにより、下記のとおり実施したい。

記

1 現状の受験資格

社員登用試験の受験資格については、数年来、受験資格期間を短縮する特例扱いを行ってきたところであり、2021年4月1日登用者選考に係る登用試験の受験資格としては、「登用を行う4月1日時点で6箇月以上あること」として実施した。

2 受験資格とする経過年数の特例扱い

登用を行う4月1日時点で6箇月以上あることとする。

ただし、2022年4月1日登用者選考に係る登用試験の受験資格に限る取扱いとする。

3 実施時期

2021年10月1日以降に実施する社員登用試験に適用する。

4 参考

詳細は、社員登用試験の応募要領の公表にて示す。