

会社の危機的状況を踏まえ、苦渋の判断

「労働時間の見直し」「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」を受け入れながらも、コロナ収束後の反転攻勢にむけ、労使で取り組むことを再確認！

10月15日、第1回目の総合労働協約改訂等の団体交渉(9/3)後に会社から提案を受けた「労働時間の見直し」「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」について、「コロナ禍による経営状態の悪化に伴い実施された会社の経費削減策等に、組合員としても待命休職をはじめとして協力してきたものの、この間のボーナスや定期昇給を含め、生活に大きな影響を及ぼしている。提案された2件について、以前の提案時との状況の違い等を一定理解する一方で、会社を信じて日々業務に励む組合員に対しては丁寧に説明すべき」と強く会社に訴えるなど、鋭意交渉を重ねてきたが、本日の交渉において、会社側より下記の通り回答を受けた。

《主な交渉内容》

組 合：前回の交渉において、①提案された内容に対する狙いや目的、効果、②組合員への賃金・勤務等への影響、③会社全体の経費削減策の状況を組合員に説明すべきと応えたところ。会社からの考えを明らかにされたい。

会 社：まず、「労働時間の見直し」について①の質問に対する回答だが、2016年に提案した際も説明したとおり、バス事業においては他のバス事業者との競争とともに他の交通モードとの競合にさらされており、事業を継続的に安定させるためにも収入の確保とともに、経費面での節減に努めていくことは言うまでもない。その節減策として、人件費負担をいかに軽減するかも経営上の課題であり、経営体力に余裕がある時期に備えておきたいと考え、提案したものであった。今般、コロナ禍によって、その必要性がより高まったということである。とりわけ、独占的形態ではない事業の性質からも他のバス事業者との経費構造の違いを踏まえれば、優位性を保つ必要がある一方で劣位性を持つ部分は見直すべきと考える。こうした観点を踏まえ、人件費に関与する部分として「労働時間の見直し」についての提案に至った。

また、②については、これも2016年当時に説明したことをおさらいすると、運転係で時間単価約22~25円、月額約713~1,681円、事務・営業係で時間単価約21円が減少すると申し上げたところ。2019年度の平均基本給は2016年度とほぼ同額であることから、2019年度の会社全体の超勤時間を基にすれば、

JR四国労組 自動車支部ニュース

2021年10月15日 (No.3/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

概ね300万円の影響と考えることができる。なお、労働時間の影響は1日あたり10分増加することから、年間で約5～6日分の勤務時間に相当する。

組合：時間単価に対する影響のほか、超勤自体が10分減るのであれば、5～6日分の賃金が目減りするのではないかと。

会社：端的に言えば、運転係の場合、積算超勤の部分から10分が減少するということである。とはいえ、行路によって影響の大小がある。

組合：日勤勤務者や営業系の勤務への影響はどのように考えているのか。

会社：日勤だと調整休日、また変形労働の場合は既存の作業ダイヤに10分を追加するなどの対応を念頭に置いている。

続いて、「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」について、①への回答だが、2017年に提案した際の説明として、「運行の撤退」「運行路線の統合」「経費削減の上での運行継続」を方向性として示したところ。この間も営業努力などにより収支均衡に努めてきたが、年々厳しくなってきた。その結果、現状として4系統のうち、3系統（松山・高知・高松）の路線廃止に至った。残るドリーム阿南・徳島号もジェイアールバス関東が徳島バスに委託し、いわゆるカレンダー運行となっており、コロナ禍においては、休止状態が続いている。こうした状況下で路線維持のためには、さらなる経費削減が求められている。そもそもドリーム号については運行開始以来、高速道路料金等の費用、2人乗務を含む運行形態、共同運行に伴う諸課題、施設利用料の問題など、経費節減が懸案であった。今回の提案もこのような背景から賃金・手当の見直しを図りたいということである。

②については、すでに3系統を廃止したこともあり、2017年に提案したときよりも影響額が少なくなっている。廃止路線に係る部分では1400万円程度の削減が見込まれたが、残る路線も休止状態なので、仮に年間144往復したという前提を置けば、1往復乗務した場合6時間34分の積算超勤が△10分の積算超勤となり、手当は諸々含めると22,000円から9,980円まで減る。これを全体で見ると、年間300万円の影響ということ。

組合：確かにコロナ禍はもとより、コロナ収束後の社会を見据えれば、会社としてのさらなる取り組みが求められていることは理解している。

会社：やはり変革を求められている。これまで右肩上がり成長してきたが、コロナ禍により一変した。過去には1000円高速で危機感を強く持つきっかけとなって、その時期から経営体力があるうちから備えておくべきとの考えで進めてきた内容であるが、まさに今こそ必要性が高まっている。

ジェイアールバス他社でもさまざまな効率化の観点から乗務員の乗り継ぎを拡大する動きが活発になっている。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年10月15日 (No.3/3)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

組 合：四国のドリーム号も乗り継ぎを行う考えはあるのか。

会 社：相手のある話なので、はっきり言えないが、否定はできない。それ以前に需要が回復することを望んでいる。

最後に、③について、コロナ禍以降に取り組んだ経費節減策を説明する。

・路線の整理：ドリーム号3系統の路線廃止、

京阪神松山ドリーム号の松山～八幡浜間の路線廃止

・利用実態を踏まえた臨機応変な運行

・運休に伴う待命休職と雇用調整助成金の活用

・人件費の抑制（定期昇給の年齢給のみ実施、賞与不支給（一時金を支給））

・高速バス車両の配置両数見直し（5両減※8両廃車）

・高速バス運行施設の見直し（P&R契約解除（高知IC南など））

・新規採用停止（退職に伴う補充等）

・窓口営業の一時休止

・グループ各社への在籍出向

・役員数の見直し（常勤役員、常勤監査役各1名減）

組 合：10月に入り、全国的に感染状況がおさまり、緊急事態宣言等も解除された。世間では街に少しずつ活気が戻りつつあり、観光地や宿泊、あるいは公共交通でもお客様が増えてきたという報道等もなされている。

会 社：まだまだ伸び悩んでるとというのが実感。自家用車による移動が多いのが実態ではないか。

組 合：観音寺エクスプレス号はどうか。

会 社：観音寺エクスプレス号となんごくエクスプレス号は自社のみでの運行であることから、何とか残したいという思いが強い。

組 合：廃車したバスはどうしたのか。

会 社：売却した。昨今の状況からは、買い手市場となってしまうている。貸切バス事業者などでは資金繰りからバスを売って何とかやりくりしようとしているという話も聞く。当社でも売却先を広く全国に視野を広げるなど、工夫している。加えて、些少な金額かも知れないが、エンジンオイルなど、少しのことでも維持費の面から抑える努力をしている。

また、経費節減ではないが、感染防止PRとして自治体からの補助金を受け、TVCMを展開している。

組 合：あらためて訴えたいが、コロナ禍が始まって以降1年半以上経つ中、組合員は会社を信じ、ここで働き続けることを選び、さまざまな会社施策に協力してきた。また、新型コロナウイルス感染症の感染リスクも抱えつつ、公共交通機関

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2021年10月15日（No.3/4終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

としての使命を果たすべく、懸命に業務に従事してきた。確かに、会社の経営状態が極めて厳しいことは理解するものの、待命休職に伴って賃金は目減りし、一時金はいただいたが賞与もなく、定期昇給も年齢給のみとなって、生活に多大な影響を及ぼし、家族を含め不安を抱いているのも事実である。

今回の提案にとどまらず、コロナ禍による深刻な影響が続くことがあれば、さらなる負担増も懸念される。ジェイアール四国バスとしての経営改善の取り組みとともに、JR四国グループ全体として経営を下支えする取り組みや雇用を守る取り組みにも積極的な対応を求める。

会 社：これまでバス事業は右肩上がりだったが、今は耐えるしかない。上期の決算はまだ公表できないが、昨年より収入は増え、経費は抑えられたのではないかと考える。しかしながら、ワクチン接種が広がり、感染状況は一定下火になったが、一方でクラスターが発生するなど、急変することも想定しておく必要がある。今後、社会全体が安心して外出や旅行を楽しめるようになることを望み、会社としてもいつまでもコロナを言い訳にしたくない。雇用調整助成金に頼るだけでなく、1年以上が経過する中で、その経験等を踏まえた取り組みを通じてお客様に選んでもらえるようにしたい。

組 合：何より、反転攻勢のためには、私たち組合員が安全安定輸送に取り組むことが大前提であり、その働きの価値に見合った労働条件が必要だ。経営が一定回復の目途が付けば、賃金・勤務をはじめとする労働条件改善には会社として精一杯応えていくべきである。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、「労働時間の見直し」「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」については、“昨年来の深刻な収入減とさらなる長期的影響”、“極めて厳しい資金繰りの見通し”を背景とした『さらなる経費節減策の必要性』がある中、コロナ収束後の反転攻勢に向けた労使での取り組み、そして、経営状態の回復後の労働条件改善に向けた一手であることを確認したことを踏まえながら議論した結果、苦渋の判断として同日妥結した。なお、実施日については、当初提案の2021年10月1日をすでに過ぎたことから、社内周知、社員説明、システム改修等を踏まえ、速やかに調整し、組合側への説明を行う旨確認した。

以上