

JR四国労組 自動車支部ニュース

2021年11月24日（No.6／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

年末賞与交渉妥結!

会社：年末賞与の支給は困難

組合：雇用・生活の維持に不可欠

特別一時金としての支給を引き出す!!

社 員 150,000円

月給・日給者 140,000円

時 給 者 47,000円又は78,000円

支払日 12月7日以降

JR四国労組は、本日「年末賞与」についての団体交渉を行った。

昨年来のコロナ禍によって、会社は未曾有の経営危機の真ただ中であり、これまでの賞与・定期昇給をはじめ組合員の雇用や生活にも深刻な影響を与えてきた。こうした中、会社を信じ、各職場で懸命に奮闘する組合員の想いを粘り強く訴えてきたが、会社側から回答が示された。

【会社からの回答書】

2021年度の基幹事業部門である高速バスは、2020年度から引き続く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等の影響を受け、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前期に比べ改善の傾向は見られましたが、依然として厳しい結果となりました。

すなわち、売上高は、449百万円、対前期57百万円の増加、営業損失610百万円（対前期136百万円の改善）、経常損失504百万円（対前期96百万円の改善）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441百万円（対前期147百万円の改善）でした。

国内の景気については、9月末をもって緊急事態宣言とまん延防止等重点措置のす

JR四国労組 自動車支部ニュース

2021年11月24日（No.6／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

べてが解除されましたが、10月の政府の月例経済報告では、「新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、そのテンポが弱まっている。」としています。

一方、高速バスのご利用が以前のように回復するという期待感を持ちつつ運行再開便の設定についても利用動向を観察しながら、慎重にかつ運行率を上げる取り組みしているところですが、前々年と同程度の回復に至るという期待にはほど遠く、なお不確定な状態が継続しているものと言わざるを得ません。

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、誠に遺憾ながら、なお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。

こうしたことから、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。

今後については、運行再開の機会を適時適切に捉えて、便ごとの利用率を底上げし、少しでも収入確保に結びつけるように努めること、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。

言うまでもなく、安全確保の継続と厳しい環境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達成感を相互に確認しあえることを期待するものです。

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いはありません。

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。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2021年11月24日（No.6／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

年末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12月1日現在に在職する社員、契約社員、再雇用契約社員とする。
ただし、育児休職、病気休職者を除くこととする。

2 支給額

(1) 社員 150,000円

(2) 契約社員・再雇用契約社員

ア パートナー社員・パートナー再雇用社員／(月給、日給者) 140,000円

イ サポーター社員、サポーター再雇用社員／(時給適用者)

勤務実績により区分 47,000円
又は78,000円

3 支給日

2021年12月7日(火) 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：この間、会社の極めて厳しい経営状況を理解したうえで、会社施策に最大限協力してきた。特に、待命休職や賞与不支給、定期昇給一部停止といった、組合員の生活や雇用にも影響する内容も受け入れてきた。そして、今回の交渉においては年末賞与にこだわり、生活給としての必要性和ともに、組合員の日々の業務への奮闘について訴えてきた。こうした中で昨年の夏季賞与、年末賞与、さらには今年の夏季賞与に続き、今回の年末賞与の支給困難との回答は納得できるものではない。

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。中間決算では、前年度に比べ収入が改善されたとはいえ、求める水準には至っておらず、厳しい内容であった。また、足元では収入が回復基調にあるが、11月に入っても前年並みを目指せるかどうか。感染状況次第では一変しかねず、危機的状況に全く変わらない。

組合：収入が回復してきたことから、資金繰りも改善してきたのではないかと。

会社：資金繰りの面からも同様に楽観視はできない。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2021年11月24日（No.6／4 終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：今回も特別一時金を支給するとした根拠を説明されたい。

会社：今回の交渉においては、貴側の強い賞与へのこだわりを伺ったところ。要求主旨やこの間の「安全・安心輸送」をはじめとする取り組みなどを踏まえ検討した結果、会社として精一杯の判断をし、今回限りの特別措置として特別一時金を支給するという結論を出した。賞与を出せるような会社にしていくことが望ましいとも考えるが、引き続きのご理解とご協力をお願いします。

組合：支給対象者について、待命休職者の記載がないが、支給されるのか。賞与算定の期間率や成績額に関する取り扱いは、特別一時金には適用しないのか。

会社：特別一時金については、12月1日に在籍する社員等に一律に支給する。したがって、期間率や成績額の適用はない。対象者には育児休職及び病気休職者を除くが、待命休職者は対象となる。

組合：強くこだわってきた月数ベースでの年末賞与が支給されないことは納得できないが、冬季における特別一時金としては昨年の額を下回るものの、年間で合計すれば昨年を上回ることは一定評価したい。そのうえで、「労使一体」となって取り組むとした回答内容を受け止め、組合としても協力していく考えであり、賞与を出せる会社にすべく、会社としても最大限取り組むことを要請する。

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、年末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、経営環境が極めて厳しい状況にあるなか、特別一時金としての支給等について議論し、会社として精一杯の回答であると判断し、本日16時に妥結した。

以 上