

2022 春季生活闘争！

反転攻勢に必要な「人への投資」を求め 組合側より要求主旨説明

JR四国労組は本日、申第13号及び申第14号で申し入れた「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」「労働時間の短縮及び制度改善」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。

※※※主な要求項目※※※

【 申第13号 「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について 】 (別紙1参照)

- ・ 2022年4月における定期昇給を年令給、職能給ともに実施
 - ※ 昨春闘での定期昇給(年齢給のみ実施)を踏まえた特段の取扱いと、待命休職期間が不利益なきよう取り扱ったうえでの実施
- ・ 純ベアとして1,000円引き上げ

【 申第14号 「労働時間の短縮及び制度改善」について 】 (別紙2参照)

- ・ 1日平均労働時間の短縮、勤務間インターバルの拡大、時間外労働時間の抑制
- ・ 年間休日107日への拡大
- ・ 保存休暇、有給休暇等の適用拡大
 - ※ 私傷病時の使用条件緩和、永年勤続者へのリフレッシュのための有給休暇など
- ・ 新型コロナウイルス感染症に感染、濃厚接触者に指定された場合の有給休暇適用
- ・ 育児・介護における勤務・賃金の取扱いの改善
- ・ 初任給改善及び55才以降に賃金減額されない制度への見直し
- ・ 新型コロナウイルス感染症による待命休職の場合の賃金100/100の確保
- ・ 家族手当、割増賃金等の増額
- ・ 異動に伴う負担軽減の拡充(住宅手当の一定期間増額、転居に伴う諸費用負担)
- ・ 在籍出向者に対する公的助成を活用した上での手当新設
- ・ 準組合員(契約社員及び定年退職再雇用社員)の賃金改善、勤務制度の格差是正
- ・ 高年齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業確保をはじめとする勤務制度構築
- ・ ハラスメント対策関連法、改正育児介護休業法への対応

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月3日 (No.8/2)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/中村 鉄平

《主な交渉内容》

【組合側（主旨説明）】

- ◇新型コロナウイルス感染症が世界中にまん延し始めてから、すでに2年以上が経過している。この間、緊急事態宣言等が発せられる度にジェイアール四国バスのお客様が激減し、経営にとっての血液というべき資金繰りに窮するとともに、私たち組合員の生活が困窮する状況が続いている。一方で、昨秋以降の利用回復に加え、ワクチン接種や経口薬の開発も進んでおり、明るい兆しも見えてくることから、反転攻勢につなげていかなければならない。
- ◇これまで組合員は我慢を続けてきた。賞与不支給、定昇一部凍結、待命休職などによる収入減が家計にも大きな負担を及ぼしながらも、経営の危機的状況も十二分に理解したうえで、「安全・安心輸送」を第一義に交通インフラを支える者としての矜持をもって、痛みを伴う会社施策にも協力してきた。
- ◇組合員は、生活のベースとなる基本給の維持・確保に極めて強く求めている。待命休職によって、基本給の重要性を再認識してきた。今春闘においては、定期昇給の実施を明示し、強い意志をもって要求している。年度初における完全実施とともに、昨年の定期昇給において年齢給のみとなり、職能給の昇給が実施されなかったことを踏まえた特段の取扱いについても求める。また、待命休職の期間については、昇給に不利益な取り扱いがなされないように実施されたい。加えて、産別統一要求としてベースアップ1,000円を求める。
- ◇ジェイアール四国バスを信じ、仲間とともに各職場で奮闘してきた組合員の期待に応え、今後の反転攻勢とさらなる発展・成長を果たすために必要不可欠な「人への投資」を行うべきと考えるので、誠意ある回答を求める。
- ◇高松エクスプレスのように、減便の対応が所定ダイヤとなる状況も生まれており、今後の業務量を見据えた、適正な事業運営体制の構築をあわせて、労働時間も見直すべきである。よって、労働時間の短縮や休日増、勤務間インターバルの拡充、長時間労働の抑制を求める。
- ◇現下の経営危機にあっても、あるいは生活に大きな影響が及ぼうとも、会社を信じて頑張ってきた組合員に対して、「この会社で働いてよかった」と実感できるような休暇制度等の充実を図るべきである。また、オミクロン株による感染拡大によって、感染症の罹患や濃厚接触者の認定なども発生しやすい状況と認識する。年休に頼るような安易な対応とせず、有給休暇を適用するなど保障すべきである。
- ◇最低賃金が引き上げられる中、ジェイアール四国バスで働く組合員の「働きの価値に見合った水準」への引き上げが急務となっている。初任給や55才以降の賃金等、準組合員も含めた賃金改善を強く求める。また、異動に伴う負担軽減を求めるとともに、コロナ禍における転勤等については一定の配慮が不可欠だと考える。さらには、在籍出向に応じた者が不安なく仕事ができるように対応することも必要。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月3日 (No.8/3)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/中村 鉄平

◇高年齢者雇用安定法の改正を踏まえた対応も努力義務とはいえ、前向きに検討しなければならない。ハラスメント防止関連法や育児介護休業法については、本年4月、10月に施行される内容もあり、適切に対処されたい。

等、組合のこれまでの取り組みを最大限評価し、賃金引き上げ及び諸制度改善に反映させるよう強く要請した。

【会社側】

- ◆会社の現状は、昨年度決算で10億円の最終赤字を計上し、今年度の中間決算でも4億円超の赤字という状況である。そして、10月以降は利用が戻りながら、年末年始で一定の回復ができたものの、1月の三連休を過ぎて以降はオミクロン株による感染拡大の影響を大きく受けており、非常に厳しい状況が続いている。3月以降の運行再開によって収入確保に努めていきたいが、資金繰りについては、数か月先には借金する可能性を孕みながら、決して楽観視できる状況にはない。足元では原油価格の高騰により費用を抑えることが難しい状況にも至っており、ここ1年間で取り組んだ利用状況に鑑みた運行・運休の細やかな判断も継続しながら対応していく考えである。
- ◆こうした認識のうえ、定期昇給については、今後の見通し等を含め総合的に勘案し、慎重な検討を要する。これまでのように黒字を確保してきた経営状況ではある種「当たり前」だったかも知れないが、大幅な赤字が続くなど現下の状況は大きく異なっており、昨年交渉では定期昇給は年齢給のみと判断した。今次要求に対しても、引き続き慎重に検討することとしたい。
- ◆ベースアップについては、月々の給与をはじめ割増賃金、期末賞与や社会保険料など会社の負担が非常に大きい。長期人件費を考慮すると、現在の経営状況でベースアップを実施することは困難であると考えます。
- ◆労働時間の短縮等については、時間外労働の上限規制が2024年度まで猶予されていることから、現時点では厳しいと言わざるを得ない。なお、「労働時間の見直し」を4月1日より実施し、「ドリーム号乗務における賃金・手当の見直し」も4月1日の乗務開始から適用することから、必要な規程整備等を進めているが、今後も労働法制の動向等を踏まえながら対応していく。
- ◆新型コロナウイルス感染症に罹患あるいは濃厚接触者となった者への対応については、基本的には職場で感染等した場合に限って、会社が保障することも考えなければならないと認識するが、家族からの感染等の場合は年休等で対処するしかないのではないかと。また、有給休暇を適用する考えはない。
- ◆雇用調整助成金の特例措置は6月末までの延長が公表されており、引き続き待命休職への対応をお願いし、助成金を活用したい。また、転勤時の赴任先での社宅扱い賃貸住宅の入居に際しては会社が一定負担することから、住宅手当の増額は考えて

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月3日（No.8 / 4終）

発行責任者 / 大谷 清 編集責任者 / 中村 鉄平

いない。契約社員賃金については、最低賃金等の動向も踏まえながらこれまで改善してきたところであり、社員の初任給を含め必要な対応は検討したい。

- ◆ 出向者はすでに9名となっているが、出向先からも評価が高い。会社としても出向前に労働条件の説明を行い、出向先への挨拶にも同行しており、出向後も不定期であるが出向者とのコミュニケーションを図っている。加えて、出向先での環境や年休付与等の不安解消にも努めてきた。一方、産業雇用安定助成金については双方の事業主での検討が進んでおらず、活用する状況にない。したがって、手当の新設も検討していないが、現行制度上、出向特別手当があり、これが適用されれば支給されるものとする。
- ◆ 「36協定」については、新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少により、時間外労働全体が大幅に減少しており、現時点において累計360時間を超える者はおろか、100時間を超える者もない。しかしながら、現行の協定の範囲内での時間外労働は業務上必要と考えており再締結したいが、会社としても引き続き時間外労働の削減には努めていきたい。
- ◆ 当社を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症の影響により、収入が激減するなど会社発足以来の極めて厳しい状況が続いている。この間、バスの運休や待命休職の措置を講じているが、未だ収束は見通せず先行きは不透明な状況である。今後、貴側から申し入れのあった要求項目については、会社の体力、社会的すう勢、要求主旨等を勘案し検討していくが、今交渉においては、これまでにない厳しい経営環境を労使が認識し議論する必要があると考えている。

また、賃金控除に関する協定（24協定）について、「JR四国の社宅の使用料」及び「JR四国の寮の使用料、光熱費及び水道料金」は実態がないことから、削除した内容により再締結したいと、会社から提案を受けた。

組合は持ち帰り、業務対策委員会を開催し、新型コロナウイルス感染症の影響により極めて厳しい経営環境は認識するものの、「定期昇給の完全実施」を最優先に、賃金引き上げ、制度改善に向け、引き続き粘り強く交渉を強化・継続していくことを確認した。

なお、「36協定」については、会社に対し、引き続き時間外労働の抑制に向け取り組むことを強く要請し、「24協定」とあわせて妥結した。

以上

J R 四国労組申第 1 3 号
2 0 2 2 年 2 月 1 4 日

ジェイアール四国バス株式会社
代表取締役社長 吉良 次雄 殿

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清

「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について

政府は今年1月の月例経済報告で、わが国の景気について「新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が徐々に緩和される中で、このところ持ち直しの動きがみられる」としたが、コロナ禍の招いたパンデミックによる影響は、産業によって濃淡が極めて鮮明となっている。とりわけ、交通・運輸産業は最も大きなダメージを受けた産業のひとつであり、足元のみならず中長期的にも見通しが立たない状態に陥っている。

ジェイアール四国バスにおいては、こうした状況下で2年余りにも亘って収入が低迷するなど極めて厳しい経営を強いられてきたが、危機に際しても労使が一丸となり、経営と雇用を維持してきたと認識している。そして何より、私たち組合員は生活にも多大なる負担を抱えながらも、日々「安全・安心輸送」を第一義に、交通インフラを支えるものとしての誇りと責任感を保って、各職場で奮闘してきた。

よって、会社を取り巻く厳しい経営環境を認識しつつも、当社の担う社会的使命を果たすべく日々懸命に努力している組合員の期待に応え、組合員の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるため、2022年4月1日以降の賃金引き上げについて下記のとおり申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 2022年4月における定期昇給を年令給、職能給ともに実施されたい。特に、昨年4月において職能給の定期昇給が実施されなかったことを踏まえた特段の取扱いを行うこと。なお、定期昇給の実施にあたっては、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は不利益なきよう取り扱われたい。
- 2 2022年4月1日の定期昇給後の基本給を、組合員（社員）一人当たり、純ベアとして1,000円引き上げられたい。
- 3 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 4 回答指定日については、別途申し入れる。

以 上

JR四国労組申第14号
2022年2月14日

ジェイアール四国バス株式会社
代表取締役社長 吉良 次雄 殿

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清

「労働時間の短縮及び制度改善」について

労働時間の短縮及び諸制度の改善は、現下の危機を乗り越え、経営基盤の確立に向けて取り組んでいる組合員の懸命な努力に応えるとともに、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる環境整備のためにも極めて重要であると認識している。

従って、労働時間の短縮及び制度改善について、下記の通り申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 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。
- 2 当面、年間休日を107日とされたい。
- 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、休息时间（勤務間インターバル）については、最低9時間以上確保されたい。
- 4 36条協定における時間外労働時間を抑制及び平準化するとともに、月45時間を超えた場合の割増率を100分の200とされたい。
- 5 保存休暇の適用範囲に次の項目を追加されたい。
 - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
 - (2) 昇職・昇格試験において必要な日
- 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されたい。
- 7 有給休暇に次の項目を追加されたい。
 - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
 - (3) 勤続20年に達した組合員のリフレッシュの日
 - (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濃厚接触者に指定され、勤務に就けない期間は有給休暇を適用されたい。
- 9 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。
- 10 初任給を改善するとともに、55才以降に基本給が減額しない制度に見直されたい。
- 11 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。また、育児短時間勤務制度取得者に対する昇級欠格条項を削除されたい。
- 12 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。
- 13 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。
- 14 超過勤務手当、及び夜勤手当を増額されたい。
 - (1) B単価 100分の150
 - (2) C単価 100分の50
 - (3) D単価 100分の150
- 15 異動に伴う住宅手当を一定期間増額するとともに、転居の際に必要な諸経費を負担されたい。
- 16 別居手当の月額を増額されたい。

- 17 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。
- 18 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。
- 19 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。
- 20 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や高年齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業確保措置への対応など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築されたい。
- 21 2022年4月から適用となるハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。
- 22 男性の育児にかかる休業取得を促進する「出生時育児休業」の新設をはじめ、改正育児介護休業法に対応した制度を整備されたい。

以 上