

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

2022 春季生活闘争妥結！

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、定期昇給の完全実施をはじめとする組合側の要求実現にむけ、組合員の期待に応えるべく粘り強い交渉を重ねてきた結果、会社側から次のとおりの最終回答を受けた。

○ 定期昇給（年齢給・職能給）の完全実施！

※2022年4月25日以降精算（例年5月精算から1ヵ月前倒し）

※待命休職期間による不均衡がないよう取り扱う

※2022年4月1日時点待命休職中の者も対象

○ 新規採用者に対する初任給の底上げ！

※最低賃金の水準を勘案しながら調整を実施

○ 契約社員・定年再雇用契約社員の賃金改善！

※契約社員（営業係）の賃金改善

日給：6,850円、月給：150,050円

※定年退職再雇用契約社員：最低保障額の改善

（構内運転係）：甲・160,000円

乙・170,000円

（デスク）：160,000円

（営業係）：160,000円

※定年退職再雇用契約社員：清掃係は4県同額（850円）に改善

○ コロナ感染・濃厚接触者への保存休暇適用！

※実態を踏まえ一定期間さかのぼって適用することも確認

○ ハラスメント防止対策関連法の対応整備！

※規程整備、相談窓口の設置、社員への周知・啓発

○ 改正育児介護休業法に基づく環境改善！

※育休取得にかかる環境整備、1年未満の契約社員も対象化

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

【申第13号「2022年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

回 答 書

2021年度は、新型コロナウイルス感染症に対して、4月にまん延防止等重点措置や緊急事態宣言（3回目）が出された後、これらがほぼ継続状態であった上半期に続き下半期はオミクロン株への対処として、再び、まん延防止等重点措置の展開となりました。

こうした環境の中、基幹事業である高速バス部門において輸送機関の最大の使命である安全・安心輸送を基本に、高速バスのご利用状況に応じた細かな運行便設定を繰り返す中で2020年度に比べてこれを上回るご利用に対応してきたところです。しかしながら、2月末時点での累計輸送量は前期に対して約134パーセント、対前前年では約35パーセントとコロナウイルス禍の影響から脱し切れていません。

このため、決算は前期に続いて新型コロナウイルス感染症の影響を受け、2期連続で前期に次ぐ大幅な減収及び当期損失となる見込みです。

2月の政府月例経済報告では、先行きは景気が持ち直していくことが期待されるものの感染拡大による影響等に十分注意する必要があるとしています。

2022年度は、3期連続の赤字状況から脱却できる企業体制づくりにより、基幹的事業である高速バス路線のあるべき運営体制の試行に取り組むほか、補完的事業の模索などにより、地域社会から信頼される企業としてあるべく、強靱な経営体質を目指します。

このような状況のなかでの2022年度の新賃金については、一層の安全・安心輸送の推進と、いまだに先の見通しが不透明でかつ厳しい新たな局面を呈する時代に立ち向かうべく、労使一体となり経営基盤の確立に向けて諸施策の取り組みを進めていくこととし、次のとおりとします。

2022年4月1日現在、55歳未満の社員の基本給（年齢給、職能給）を定期昇給相当分、1人平均 2,429円(1.269%) 上げます。

なお、昇給に伴う精算については、2022年4月25日(月)以降、準備でき次第とします。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/3)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

【申第14号「労働時間の短縮及び制度改善」について】

『主な申し入れと回答』

◇ 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。

会社を取り巻く旅客自動車運送事業の経営環境等を勘案した場合、運転者不足の問題があることなど自動車運転業務の実態を踏まえた検討の結果として、自動車運転業務従事者の時間外労働時間の上限の規制の適用については、2024年3月末まで猶予されているということなどからして、現時点では労働時間の短縮については、厳しい状況であると思われます。

2022年4月から、1日平均労働時間を7時間45分としますが、今後、一連の労働時間法制の見直しによる時間外労働規制への対応方には、その動向に留意しつつ、事業を進めていく考えです。

◇ 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。

一日平均労働時間を7時間45分として、2022年4月から勤務制度が開始されることから、当面は短縮は考えていません。

「休息时间」については、現行のバス運転者の労働時間改善基準では継続8時間以上確保することが必要とされている「休息期間」と同じ事柄と考えますので、現時点、現行どおりの8時間として取り扱う考えです。

◇ 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には有給休暇を適用されたい。

現時点、新型コロナウイルス感染症について、有給休暇の適用は考えていません。

なお、新型コロナウイルスワクチン接種の場合、保存休暇の特例的付与方の取扱いについて、先に通達している事例の関連事象として、感染または濃厚接触者に指定された場合、就業規則の規定事項にかかわらず、会社の承認手続きを経て保存休暇を使用できることとし、別途、社内に周知します。

◇ 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。

初任給（学校卒業者）の定めについては、現行どおりとしますが、採用発生の場合は、最低賃金の水準等を勘案しながら、当面は、基本給額に対する調整を実施する方法で対処することとしています。

55才以降59才到達時までの基本給の減額に対する一部の改善は、2021年10月から、運転係に対する取扱いに限定し、契約社員の契約基本賃金を下回る場合は、契約基本賃金と同額とすることに改めたところであり、今回、新たな見直しはありません。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/4)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/中村 鉄平

- ◇ **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。**

現在、待命休職期間については、雇用調整助成金の特別措置を活用することで、賃金の支払いについては、100/100を適用することができていますが、基本的な考え方は、待命休職の取扱いとして規定されているとおり、60/100の取扱いと考えています。

(なお、雇用調整助成金の特例措置は 6月末まで延長が発表されていますので、関係する取扱いは継続としたい。)

- ◇ **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。**

出向元及び出向先の双方の事業主を対象とする助成の制度ですが、助成金申請の要件の適否ほか双方の出向に関する取扱いを踏まえた検討等があります。現時点制度活用に向けての事前の検討が双方において不十分かつ消極的であることもあり、さらに手当の新設までは考えておりません。

- ◇ **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。**

契約社員（営業係）の採用時の基本賃金について、別紙のとおり見直しを行います。

また、定年退職者の継続雇用制度における基本賃金は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給時期を基準に算出方を設定していますが、この中で職種別賃金額別表の内容について最低賃金との関係から一部（最低保障額）を見直します。内容は別紙のとおりです。

- ◇ **ハラスメント対策関連法に対して適切に対応されたい。**

法改正後、4月1日からの施行にあたり、就業規則等への方針明記を次の考え方によって行い、同時に労働協約に反映させます。

(1) ハラスメントを行ってはならない旨

(2) ハラスメントを行ったものに対する懲戒を行う旨

また、相談窓口の体制整備を行い、社員等に周知・啓発を図り、適正な対処を行います。

- ◇ **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。**

このたび2021年6月に公布された育児・介護休業法の改正については、施行期日が段階的に定められています。手順として①2022年4月1日施行への対応、続く②2022年10月1日施行への対応を進めていきます。まず、①については、ア 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 イ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 という事柄が該当します。当面、①のイの措置として、現行の育児・介護休職規程に「引き続き雇用された期間が1年未満の契約社員を除く」と規定されている内容を削除することなど、4月1日の施行期日に対応す

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/5)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

べく準備します。

②については、この後、準備を進め、10月1日の施行期日に対応する予定です。

《主な交渉内容》

☆ 賃金引き上げについて

組合：2年振りに定期昇給が完全実施されることになるが、会社の危機的状況の中での回答であり、組合員の日頃からの安全安心輸送への貢献はもとより、この間の賞与不支給や定期昇給の一部凍結、待命休職などへの協力をはじめ、さまざまな負担をも受け入れてきたことがつながった結果だと、重く受け止めたい。しかしながら、昨年は年齢給のみの実施であったことから、引き続き改善を求め続ける。また、待命休職の期間は定期昇給に影響しないよう取り扱うのか。

会社：回答書にもあるとおり、2年連続の大幅な赤字が見込まれる状況下であるが、長きに亘るコロナ禍で社会情勢が変化しつつある。感染が高止まりしているが、高速バスの需要動向も、昨年までの動きとは違ってきている。ただし、今後も新たな変異や感染拡大など、先行き不透明であることを認識しておかなければならない。

昨年の定期昇給については、貴側と妥結し実施したものであり、今回是正する考えはない。なお、待命休職の期間によって不均衡とならないよう取り扱う。

2022年4月1日時点で待命休職の者も対象として実施する。

組合：精算は「4月25日以降」とあるが、例年5月の給料日に精算していたのではないか。生活も苦しい状態が続いており、早くもらえることはありがたい。

会社：少しでも早く対応できるように考えた結果である。

☆ 労働時間短縮及び制度改善について

組合：いわゆる「改善基準告示」の見直しが報道等でもなされているところ。勤務間インターバルを先取りして対応することが、労働条件の改善のみならず社外へのアピールにつながるのではないか。

会社：政府での検討状況は認識しているが、現在の経営状況からすれば、前倒して対応する考えはない。

組合：新型コロナウイルス感染症がこれだけ広がっていることから、組合員や家族が感染したり、濃厚接触者に指定される可能性も高まっている。すでに年休で対応している者に対しても保存休暇を適用する考えはあるのか。

会社：一定期間さかのぼって適用することを考えているが、実態を踏まえつつ今後整理して社内周知していく。

組合：初任給について「調整」という回答であったが、底上げという認識でよいか。

会社：そうだ。しかし、現在、新規採用が見込めない状態にあるので、実際に募集をかけるタイミングで具体的な金額等を定めることになる。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022年3月18日 (No.9/6終)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

組合：雇用調整助成金の特例措置については、6月末までとなっているが、待命休職がない状態となるような運行体制に戻ることが望まれる。4月上旬まではほとんどの便が運行再開されているが、その後も継続されるようにならなければならない。

会社：会社としても、3～4月の繁忙期でお客様にご利用していただきたいの考えから運行再開したものの、予約状況が十分には伸びていない。引き続き収入確保を図っていくが、GWまで人流が滞らないことを願うばかりである。

組合：契約社員や定年退職再雇用契約社員は総合労働協約改訂交渉でも改善されたが、再度の大幅改善となった。

会社：短期的視点ではなく、将来を見据えたうえでの賃金引き上げである。今後も長く働いてもらいたいという思いで改善を図った。

組合：非常に厳しい経営状況の中であるが、定期昇給とあわせて制度改善が図られたことは評価したいが、今後も雇用の確保を第一義に安心して働くことのできる環境整備を訴えていく。しかし、高松エクスプレスに引き続き、坊ちゃんエクスプレスや黒潮エクスプレスがダイヤ改正で減便されることになるなど、今後の高速バスの運行体制が縮小しつつある。すでに多くの仲間が会社を去ったが、会社を信じて残った組合員とともに、反転攻勢につなげていくべきである。確認だが、坊ちゃんエクスプレスはジェイアール四国バスの持ち分が1往復減るが、雇用には影響しないか。

会社：雇用には影響しない。とはいえ、今回のダイヤ改正は共同運行会社との協議の結果であり、今後の需要動向等を見極めて判断していかなければならない。運休が続く中では間隔が空きすぎる便もあることから、利便性の観点から適正な時間設定に整理する目的もある。引き続き動向を注視しながら、高速バスの運行体制については必要な見直しを行っていく。

組合：今回、改善が図れなかった項目もあることから、組合員のさらなる就労意欲の高揚に向けて今後も引き続き検討を要請する。

会社：会社の経営体力、社会的すう勢、貴側の要求主旨等を総合的に見極めながら検討していく。

組合は、回答を持ち帰り検討した結果、新型コロナウイルス感染症の影響が続き、2期連続の大幅赤字を見込むなど、危機的な経営環境のなか、2年振りの「定期昇給」完全実施をはじめ、初任給の底上げ、契約社員・定年退職再雇用契約社員の賃金改善、新型コロナウイルス感染症の感染・濃厚接触者への保存休暇適用拡大、ハラスメント防止関連法・改正育児介護休業法への対応についての回答を得たことから、本日16時半に妥結した。

以上

契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金の見直しについて

2022年3月18日

ジェイアール四国バス株式会社

標題について、契約基本賃金を下記のとおり改定します。

記

1 営業係契約基本賃金

		現行		改定
試用期間	日給	6,490円	→	6,850円
試用期間満了	月給	142,050円	→	150,050円

2 実施時期

2022年 4月1日とします。

定年退職者の継続雇用制度に関する協定第6項職種別賃金額の一部見直しについて

2022年3月18日
ジェイール四国バス株式会社

第6項職種別賃金額に示す別表の内容を次のとおり改定します。

- 1 第6項 職種別賃金額について
別表の内容を下記の内容に改めます。

別表
再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) 180,000円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間	(甲) 1,080円	50 円/時間
	最低保障額(乙) 180,000円		(乙) 1,100円		(乙) 1,100円	
構内運転係	最低保障額(甲) 160,000円	-	(甲) 855円	-	(甲) 855円	-
	最低保障額(乙) 170,000円		(乙) 870円		(乙) 870円	
デスク	最低保障額 160,000円	-	855円	-	855円	-
営業係 (プラザ等)	最低保障額 160,000円	-	855円	-	855円	-
清掃係	-	-	850円	-	850円	-

※ 最低保障額(下線部)を改定します。
清掃係の時給を香川県の単価に集約し、四国4県同額とします。

- 2 実施時期
2022年4月1日とします。