

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2022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

【組合員】

支給率：基本給額の **0.95 カ月**

【準組合員（再雇用（月給））】

基準額：個々人の契約基本賃金×0.95 カ月

(シニア A、勤務日数 120 日以上)

【準組合員（契約（月給））】

基準額（運転係）：141,000 円

基準額（デスク・営業係等）：108,000 円

(勤務日数 120 日以上)

【準組合員（再雇用・契約（時給））】

基準額（調査期間内の労働時間に応じて）

：55,000～97,000 円

※支払日：12月7日（水）以降

JR四国労組自動車支部ニュース

2022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

JR四国労組は11月24日、申第9号「2022年度年末賞与の要求について」及び申第10号「2022年度準組合員（契約社員）の年末賞与の要求について」団体交渉を開催し、会社側より回答を引き出した。

【会社からの回答書】（詳細別紙）

2022年度上期は、夏季多客期において新型コロナウイルス感染症（以下、感染症）の第7波に見舞われたのをはじめ、引き続きコロナ禍の影響を大きく受けたものの、ご利用の緩やかな回復傾向を踏まえて営業体制や運行便数を徐々に拡大するなど全社を挙げて収入の確保・拡大に努めたことから、前年度からは大幅に収入を回復することができました。しかしながら、事業計画における収入及び利益に達することはできなかったほか、コロナ前の2019年度の収入水準には遠く及ばず、利益を生み出せる経営体質への回帰は容易ではない厳しい状況にあると言えます。

今後についても、感染症による業績への影響は決して楽観視できるものではなく、当社にとって厳しい経営環境が継続することが想定されます。このような中、今年度の事業計画に掲げた4期ぶりの黒字回復を実現するためには、安全・安心輸送の確立を基盤としつつ、社会経済の動向を踏まえた適切な運行設定や収益性向上施策に取り組むとともに、動力費をはじめとする諸費用の増加への対応と業務運営の効率化を、全社一丸となり強力に推し進めていかなければなりません。

現段階では黒字回復への道筋ははまだ不透明な状況と言わざるを得ませんが、この厳しい状況を必ず乗り越え、今後とも、より一層の安全・安心輸送の確立と安定経営の実現に向けて労使一体となって邁進できるよう、貴組合及び組合員一人ひとりの理解と協力を強く期待する回答としました。

<主なやり取り>

組合：会社の中間決算に現れているとおり、コロナ禍が非常に大きなダメージを与えているが、3年ぶりの「賞与」となった夏季賞与に続き、今回の年末賞与も「賞与」として回答があったことは、これまでの組合員の「安全・安心輸送」の継続、各種会社施策への協力が評価されたものと受け止める。一方で、3年間にわたる賞与や昇給といった収入への影響に加え、物価上昇が生活を苦しめている。今後さらなる取り組みに向けては、組合員のモチベーションの向上が欠かせず、今回の賞与のみならず、労働条件の改善に向けた取り組みも要請したい。

会社：回答にあるとおりであるが、貴側の要求主旨を踏まえながら検討してきたが、中間決算で計上した2億円強の赤字だけでなく、これまで累積した赤字額は20億円にも上り、上期には夏に第7波が襲来し、人流は明らかに鈍化した。すでに第8波の渦中にあるとも言われており、同じように収入への影響も現れ始めている。夏季賞与と同様に今回も賞与として支給できるかどうかから議論し始めた。決して楽観視できる状況にはなく、今年度内に債務超過となる可能性も考えられる。

しかしながら、安全・安心輸送をはじめ組合員の理解と協力があったことを評価し、昨年の年末一時金や夏季賞与も意識しながら、今後の収入動向や将来展望等、さまざまな事柄を総合的に判断した結果として、今回の回答に至った。借り入れを行っ

JR四国労組自動車支部ニュース

2022年11月24日（No.6／3終）

発行責任者／大谷 清 編集責任者／中村 鉄平

て賞与を支払うわけにはいかない。下期においても収入確保に努めていくためにも労使一体で臨んでいきたい。

組合：直近の収入動向は全国旅行支援の影響などから好調なのではないか。

会社：10月に入り、回復基調も一段上がったが、感染者数の急増に伴い、11月からは失速しているのが現状である。続行便は出ているが、路線毎に見てみると、お客様が少ない便もまだまだ多い。

組合：最近、安全に関わる事象も増えてきている。とりわけ、車両故障や健康起因による事象が続いている。大きな事故を起こしては元も子もない。

会社：車両故障についてはメーカーに調査を依頼し、部品交換を行うなど対応してきた。また、緊急時の取り扱いについては写真を用いた資料を展開し、業務研究会においては実車で点呼担当者も含め教育していく考えである。

一方、健康起因による事象は定期健康診断を活用した取り組みに注力してきており、日頃の乗務点呼時には対面での体調確認や血圧・アルコール検査も行っている。しかし、最後は本人の健康管理によるところが大きい。健康診断の結果について、要精密検査と判断された者に対しては再検査も面談等を通じて促すが、受診しない者もいる。運転中に発生した体調不良など無理せず停車して連絡をくれていることには感謝したいが、お客様の安全・安心を得るためにも乗務中の健康起因による大事故につながらないように日頃の体調管理、乗務前日からの体調変化に意識をもって個々人で取り組んでいかなければならないと考えている。

組合：今後の会社施策に対して組合員の協力を促すとしても、会社側からの説明も重要である。職場管理の面からも会社の考え方を職場内で共有・理解を広げることが労使一体の取り組みにつながるのではないかと考えている。会社側の説明が不十分だったり、誤ったりでは職場は混乱するだけである。

会社：社長自ら支店を回ったり、自社バスを利用する際も乗務員に積極的に話しかけている。加えて、管理者教育は課題だと認識しており、一定の資質やスキルを身に付けられるよう教育にも力を入れたいと考えている。

組合：研修を行うのであれば早急にさせていただき、内容も充実したものとされたい。

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、

- ・ジェイアール四国バスを取り巻く状況は未だコロナ禍による影響下にあり、累積した赤字と資金減に加え、収入水準が計画を下回ったままで推移していること。
- ・これまでの「安全・安心輸送」の継続とともに、今後の取り組みには労使一体で臨んでいかなければならないこと。
- ・事業計画に掲げた4年ぶりの黒字決算を目指す中、前年や夏季の支給水準を超える『賞与』が支払われることにより組合員のモチベーションの維持・高揚につながることを。

等を議論し、現時点において、会社としての精一杯の回答であると判断し、本日17時に妥結した。

以上

回 答 書

2022年11月24日
ジェイアール四国バス(株)

○ 2022年度年末賞与について

「2022年度年末賞与の要求について(JR四国労組申第9号2022年10月12日)」及び「2022年度準組合員(契約社員)の年末賞与の要求について(JR四国労組申第10号2022年10月12日)」について、次のとおり回答します。

○ 回答

2022年度上期は、夏季多客期において新型コロナウイルス感染症(以下、感染症)の第7波に見舞われたのをはじめ、引き続きコロナ禍の影響を大きく受けたものの、ご利用の緩やかな回復傾向を踏まえて営業体制や運行便数を徐々に拡大するなど全社を挙げて収入の確保・拡大に努めたことから、前年度からは大幅に収入を回復することができました。しかしながら、事業計画における収入及び利益に達することはできなかつたほか、コロナ前の2019年度の収入水準には遠く及ばず、利益を生み出せる経営体質への回帰は容易ではない厳しい状況にあると言えます。

今後についても、感染症による業績への影響は決して楽観視できるものではなく、当社にとって厳しい経営環境が継続することが想定されます。このような中、今年度の事業計画に掲げた4期ぶりの黒字回復を実現するためには、安全・安心輸送の確立を基盤としつつ、社会経済の動向を踏まえた適切な運行設定や収益性向上施策に取り組むとともに、動力費をはじめとする諸費用の増加への対応と業務運営の効率化を、全社一丸となり強力で推し進めていかなければなりません。

現段階では黒字回復への道筋はいまだ不透明な状況と言わざるを得ませんが、この厳しい状況を必ず乗り越え、今後とも、より一層の安全・安心輸送の確立と安定経営の実現に向けて労使一体となって邁進できるよう、貴組合及び組合員一人ひとりの理解と協力を強く期待する回答としました。

1 社員

(1) 支給率

基本給額の 0.95 ヶ月分 とする。

(2) 支給方

賞与の支給方については、「社員の労働条件に関する協約」第4章賃金第13節賞与第166条～第172条及び「賃金規程」第14章賞与第90条～第96条に規定するところにより取り扱う。

ただし、期間率の適用にあたっては、不均衡が生じないように取り扱うこととする。

2 定年再雇用契約社員

(1) パートナー社員（再雇用月給適用者）

ア 基準額

勤務日数\ 職種	シニアA		
	運転係	構内運転係・デスク	営業係
65日以上 120日未満	基準額B = 個々人の契約基本賃金×支給率×0.5		
120日以上	基準額A = 個々人の契約基本賃金×支給率		

注：調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

なお、基準額A及びBにおける支給率は、社員に適用する支給率とする。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

(2) サポーター社員(再雇用時給適用者)

ア 基準額

調査期間内の労働時間	基準額
240時間以上350時間未満	55,000円
350時間以上450時間未満	61,000円
450時間以上550時間未満	67,000円
550時間以上650時間未満	73,000円
650時間以上750時間未満	79,000円
750時間以上850時間未満	85,000円
850時間以上950時間未満	91,000円
950時間以上	97,000円

注：労働時間は、時間外労働時間を含む総労働時間とし、年休日を除く。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

3 契約社員

(1) パートナー社員(月給、日給適用者)

ア 基準額

日数\職種	運転係	デスク・営業係・構内運転係・清掃係
65日以上 120日未満	70,500円	54,000円
120日以上	141,000円	108,000円

注：調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

(2) サポーター社員(時給適用者)

ア 基準額

調査期間内の労働時間	基準額
240時間以上350時間未満	55,000円
350時間以上450時間未満	61,000円
450時間以上550時間未満	67,000円
550時間以上650時間未満	73,000円
650時間以上750時間未満	79,000円
750時間以上850時間未満	85,000円
850時間以上950時間未満	91,000円
950時間以上	97,000円

注：労働時間は、時間外労働時間を含む総労働時間とし、年休日を除く。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

4 支給日

2022年12月7日(水)以降準備でき次第とする。

以上