

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2023年3月1日（No.9／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2023 春季生活闘争！ 将来にわたり持続可能な事業運営に 不可欠な「人財」への投資を強く要求！ 組合側より要求主旨説明

J R 四国労組は本日、申第13号、申第14号及び申第15号で申し入れた「2023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」等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 「2023年4月1日以降の賃金引き上げ」について 】

- ・ 2023年4月における定期昇給を年令給、職能給ともに実施
 - ※ 一昨年の春闘での定期昇給（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3,000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 】

- ・ 時短、年間休日増、改善基準告示・労働基準法の早期改正対応、時間外労働の抑制
- ・ 保存休暇、有給休暇等の適用拡大
 - ※ 家族の看護のための保存休暇、永年勤続者のリフレッシュのための有給休暇等
- ・ 新型コロナウイルス感染症にかかる勤務・賃金制度の対応
- ・ 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
- ・ 諸手当（家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当等）、割増賃金の増額
- ・ 異動に伴う負担軽減の拡充（転居に伴う諸費用負担等）
- ・ 在籍出向者に対する手当の拡充（出向特別手当の増額・適用範囲拡大）
- ・ 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

【 申第15号 「労働時間の短縮及び制度改善」について 】

- ・ 団体交渉委員の最大数の拡大

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年3月1日（No.9／2）

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）】

- ◇2020年初から苦しめられてきたコロナ禍も3年を経過し、少しずつ社会・経済は元の姿を取り戻しつつある。今月13日からはマスク着用が緩和され、5月からは感染症法上の分類も季節性インフルエンザと同等に移行する方針となっている。こうした中で、ジェイアール四国バスをはじめ、バス産業の需要は着実に回復してきたと認識している。ジェイアール四国バスの2022年度中間決算では2億円の赤字を計上し、黒字達成を目標に掲げた事業計画の達成は厳しいとはいえ、組合員は現場でお客さまと接する中で明るい兆しに実感を強めている。
- ◇一方、物価上昇は会社にとって経費増となっているが、組合員と家族の暮らしにも大変な影響を及ぼしている。この3年間、組合員は我慢に我慢を重ねてきた。ただでさえ家計に余裕がない中、現下の物価上昇はその我慢の限界を乗り越えてしまっている。したがって、組合員と家族の生活を守るためにも、定期昇給を前提にベースアップや諸手当も含めた賃金改善が必要不可欠である。
- ◇組合としても危機感を感じているのは、組合員が失望し、会社を離れてしまうこと。これまでも会社が危機的状況に瀕していることを理解し、生活に影響が及ぶ施策にも協力してきた。そしてようやくアフターコロナに向けた反転攻勢を図るべきときを迎えたのに、安全・安心輸送を支える「人財」を失ってしまったのは元も子もない。人手が不足してバスの運行に影響が出てしまうと事業計画どころでもない。社長も退職まで生き生きと働ける会社になりたいと言っている。この会社の事業運営を持続可能にし、社会的使命である安全・安心輸送を継続するためには「人財」が欠かせず、「人への投資」は将来を見据えた必要投資であるので、誠意ある回答を求める。定期昇給については、年度初における完全実施とともに、一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3,000円を求める。
- ◇足下では各支店とも要員需給が厳しい状況にあり、さまざまな負担が広がっている。直接的な因果関係があるとは断定できないが、健康起因による輸送障害をはじめ、組合員の健康状態に不安が生じている。健康経営の観点からも働きやすい環境を整えるべきであり、2024年4月から適用される時間外労働の上限規制や改善基準告示についても前倒して対応すべき。労働時間の短縮や休日増とあわせて求めたい。
- ◇休暇制度については昨秋の総合労働協約改訂交渉で改善が図られた部分もあるが、適用のハードルを下げるよう一層の改善を求める。子の看護に加え、両親や祖父母、孫などの看護にも保存休暇を認められたい。また、2004年に分社化して以降、来年で20年となる。永年勤続表彰制度の確立にあわせて有給休暇を付与されたい。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年3月1日（No.9/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- ◇春闘は賃金がメインと考えている。したがって、物価上昇をはじめとする環境変化を踏まえた賃金改善を強く求めていく。基本給に関しては、初任給の改善による採用競争力強化を図るべきであり、一方で55歳以降の減額が急激すぎるため、改善すべき。とりわけ、国鉄入社世代が定年を迎え、世代交代が進む中、60歳定年が前提で入社した組合員に減額を強いることは納得できるものではない。若い世代も将来に不安を感じている。調整額の導入で改善が図られたとはいえ、がんばって昇給してきた組合員からは悪平等になっているのも事実であり、段階的にでも構わないので、見直されたい。
- ◇育児・介護については社会全体の課題として、会社としてサポートする姿勢が求められている。また、家族手当、通勤手当、別居手当などは物価上昇を根拠として増額すべき。加えて、割増賃金については、一人ひとりの働き度が上がっている中、いわゆる10分延長の影響で、同じだけ働いても以前よりも超勤時間が短くなっていることなどを踏まえ、改善されたい。在籍出向も未だに不安や不満を抱えており、「手当」で応えることや丁寧なケアが必要である。
- ◇準組合員の労働条件は組合員との格差是正が図られてきたが、まだ課題が残されたままである。賃金の改善も含め、各種改善を図られたい。

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】

- ◆会社の現状を説明しておきたい。収入動向は1月が2019年度比63%で12月よりも下がり、1月末累計でも55%にとどまっている。2月は速報値ということであくまで参考だが、輸送人員ベースで7割を上回っているものの、2020年2月はすでにコロナの影響を受けていた。3月は繁忙期となるので、堅調に推移してくれることに期待している。そのためにも安全・安心輸送を継続しなければならない。決して楽観視できる状況にはないが、収入は年末年始から大きく下げることもなく、資金繰りは厳しい状況が継続してはいるが、大きな変動等が無ければ年度末まではなんとか持ちこたえられる状況であると考えている。
- ◆2020年度以降、多額の赤字が累積している。厳しい経営状況に変わりないことを理解されたい。今年度における黒字化はご指摘のとおり難しい状況にあるが、次年度は黒字化を目指さなければならない。外部要因とはいえ、燃料や各種物品の価格が高騰している。以前よりも運行便数を戻して収入確保に努めているが、これに伴って経費も掛かる。
- ◆こうした認識のうえ、貴側からの要求主旨を踏まえ、検討したい。将来に向けた人材確保についても前倒しし、新規採用を進めてきた。今後も引き続き検討していく考えである。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年3月1日（No.9／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

<主なやりとり>

組合：会社の厳しい事情はよく理解している。だからこそ、今まで協力してきたし、収入の回復をはじめ、会社の状況が好転してきたのも、資金繰りに窮しなくなったのも、安全・安心輸送を支えてきた組合員のがんばりによるものである。そのがんばりに応えるべきであり、会社を信じて貢献してきた組合員を大事に考えるのが会社の務めではないか。今後も反転攻勢に向けて労使一丸となって取り組まなければならない中、モチベーションを上げていかないといけない。今春闘は会社の姿勢を示すための重要な機会として捉え、誠意ある回答が必要である。

会社：確かにこれまでの2年間の春闘とは状況が違うというふうに認識している。

組合：健康起因による輸送障害が増えており、要員不足も影響しているのではないかと懸念しているが会社の受け止めはどうか。事故を起こしては経営にも大きな打撃となる。モチベーションの低下が安全問題につながってはいけない。現場ではさまざまな不安を抱え、不満が増大している。重大な事故が起こってからでは手遅れになる。会社施策には惜しみなく協力してきたにも関わらず、働きの価値に見合った賃金水準に届いていないという気持ちが膨れてしまっている。

会社：要員不足と健康状態が直接関係しているかどうかは判別できないが、日頃より体調管理に努めるよう指導を徹底してきた。一層の健康管理に向けて会社としての対応を整えていきたい。輸送障害が増えていることに関しては、ちょっとした注意で防げたであろうことも多い。業務面の効率化も図っていく考えであり、デジタルを活用した取り組みを進めているところ。

要員需給の改善に向けては採用活動を進めている。採用してから育成にも時間を要するため、直ちに改善ということにはならないこともご理解いただきたい。一方で、ご利用状況とあわせて要員体制を勘案し、また共同運行会社との協議を経て、行路や便数の見直しを進めてきた。現状としては定期便を運行するだけであればよいが、続行便を出すだけの余裕がない。

組合：離職を検討している組合員もあり、運行に支障を来すことにもなりかねない。他社ではニュースになっていたが、退職により定期便も運休せざるを得ないという状況が生まれている。

会社：退職事由は人それぞれだと思うが、労働条件だけで引き留めるほどの余力は全くない。しかし、これまで我慢してくれた社員には応えたいと思っている。

組合：物価高騰に伴って、手当の算定根拠を見直すことも検討すべきではないか。

会社：考え方としては理解するが、大手企業のように個別の手当で物価上昇に対応することは難しい。ただし、物価上昇を踏まえた検討は必要だと認識する。

組合：コロナ禍もフェーズが変わってきたと思うが、例えばマスクの着用をどう扱うのか。また、待命休職者は長らくいないと認識しているが、休業協定を今度どのように取り扱うのか。

会社：マスクについては3/13以降の取り扱いを検討している段階。雇用調整助成金の特

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年3月1日（No.9／5終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

例措置が1月末をもって廃止されたため、休業協定については見直したい。また必要になった段階で再締結することも含めて協議したい。

組合：在籍出向は今後も継続するのか。出向者からは不安や不満も聞いており、出向期間の満了が間近に迫る中、次の指名に戦々恐々としているという声もある。健康診断等の特段の配慮には感謝するが、出向したことで不利益を被ったと思われるような対応を会社には求めるし、引き続き出向者との丁寧な対話も求める。

会社：出向先からは業務面の評価が高いと聞いている。グループ会社であるものの、出向先の事情を踏まえながら対応しないといけない。当然プラザ等の要員需給も見極めたうえでの判断となる。

労働条件等については可能な限り不利益がないよう努めてきた。

また、時間外及び公休日労働に関する協定（36協定）について、別紙のとおり会社から提案を受けた。

会社：自動車運転者については、年間の上限を540時間とし、特別条項としてさらに540時間としたい。

組合：元々上限がなかったことは理解するが、2024年4月から960時間が上限となる中、実際にどれだけ超勤しているのか現状を踏まえた設定とすべき。

会社：今年度においては1ヵ月37時間、1月末までの10ヵ月でも265時間が最大である。

組合：自動車運転者以外は1年間で360時間、特別条項として合計540時間という設定である。1080時間は過労死ラインを優に超えているし、960時間であろうと過労死ラインと同水準である。そこまで超勤をさせるような状況が生じることが想定されない中、上限を目いっぱい上げておくという、会社の姿勢を疑う。組合員の健康管理が重要と言っていることとも矛盾するのではないか。

会社：特別条項は組合との協議が前提となることから、単に540時間を越えてもいいという仕組みではない。

組合：少なくとも提案された内容では妥結できない。申第14号にも要求しているとおりにあるが、実態を踏まえた常識的な時間で締結すべき。

組合は持ち帰り、業務対策委員会を開催し、現下の極めて厳しい経営状況は認識するものの、「定期昇給の完全実施」を大前提に、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。

また、「36協定」についても引き続き協議することとした。

以 上

3 6 協定の一部改定について

2 0 2 3 年 3 月 1 日
ジェイアール四国バス株式会社

標題について、3 6 協定の条項の一部を次のとおり改定する。

第4条第2項第1号にウを加え、(注2)のただし書きを削除し、次のとおりとする。

2 自動車運転者の時間外労働及び公休日労働の限度は、前条とは別に次により取り扱うものとする。

(1) 時間外労働時間数

ア 1日 8時間

ただし、特別休日、調整休日及び代休に勤務を命ずる場合に限り16時間

イ 2週間を通じて 27時間

ただし、1箇月を通じて45時間までとする。

ウ 1年間 540時間

(2) 公休日労働日数 2週間を通じて1日

ただし、1箇月を通じて2日までとする。

(注1)「自動車運転者」とは、自動車乗務員勤務の適用を受ける者をいう。

(注2)「2週間」及び「1箇月」は、毎月1日を起算日とする。

なお、この限度によることができない特別な事情が生じた場合は、甲と乙が協議して、さらに1箇月45時間、1年間540時間までこれを延長することができる。また、緊急やむを得ない場合には、事後に乙に通知することとする。

以上