

夏季賞与交渉開始!

要求額：基本給額の1.2カ月

支払日：2022年7月7日(木)

JR四国労組は6月10日、申第18号「2022年度夏季賞与の要求について」及び申第19号「2022年度準組合員（契約社員）の夏季賞与の要求について」団体交渉を開催した。

【申第18号】 2022年度夏季賞与の要求について

- 1 要求額 基本給額の1.2カ月分
- 2 支払日 2022年7月7日(木)

【申第19号】 2022年度準組合員（契約社員）の夏季賞与の要求について

- 1 パートナー社員（定年退職再雇用者）
基準額 契約基本賃金の1.2カ月分
- 2 パートナー社員（月給・日給適用者）
基準額

調査期間内の勤務日数	運転係	構内・デスク等	営業係・事務係
65日以上 120日未満	85,000円	76,000円	68,000円
120日以上	170,000円	152,000円	136,000円

- 3 サポーター社員（時給適用者）
基準額

調査期間内の労働時間	支給額
240時間以上 350時間未満	30,000円
350時間以上 450時間未満	40,000円
450時間以上 550時間未満	50,000円
550時間以上 650時間未満	61,000円
650時間以上 750時間未満	71,000円
750時間以上 850時間未満	81,000円
850時間以上 950時間未満	91,000円
950時間以上	96,000円

- 4 支払日 2022年7月7日(木)

<主な交渉内容>

組合：コロナ禍は2年を越え、極めて深刻な影響が続いている。しかし、昨年度までと違い、今年度は県民割の実施・展開、外国人旅行者の規制緩和などが進み、社会全体もこれまでの経験に基づくウィズコロナの暮らしが定着しつつある。さらには、イベントや

JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年6月10日 (No.13/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

コンサートなどの開催も広がっている。今年度の事業計画に掲げた黒字達成に向けて、反転攻勢につなげる好機として、労使一丸となって取り組んでいかなければならない。そのためにも各職場で奮闘する組合員のモチベーションの維持・高揚が必要不可欠である。

この間、2年間にわたり賞与としては支払われていない。賞与はローン返済だけでなく、日々の生活費の補填にも充てられている、言わば生活給として重要なものである。収入が目減りし、貯蓄もままならないどころか、借金を抱える組合員もいる。そういった状況でも安全・安心輸送の確保に努め、組合員とその家族は痛みを伴う施策にも我慢に我慢を重ねて、受け入れ続けてきた。組合員の想いに応え、労苦に報いられるよう、誠意ある回答を求める。今回はあくまで一時金ではなく、賞与としての支給にこだわる。

会社：貴側の要求主旨は伺った。会社としては、賞与について大きく言えば業績配分の一部として考えている。これまでの取り組みに対しても一定評価しているが、2020年度に続き、2021年度も大幅な赤字決算となり、厳しいといわざるを得ない状況にある。今年度に入り、少しずつお客様も戻っており、少し先が見えてきたと感じるが、事業計画の達成にむけては安全・安心輸送を継続すべく気を引き締めていかなければならない。一方、インバウンドやイベント等の需要には期待がありつつも、感染拡大の不安要素でもある。ワクチン接種も進んだが、未だに感染者数は高水準を保っており、安心して動ける環境までには至っていないと認識する。

組合：安全については組合としても最優先事項と位置付けており、各組合員の安全意識の高揚を引き続き図っていく。3月中旬以降から運行便数を戻しており、GWを中心に多くのお客様に利用いただいていることは、実際に接客する組合員が一番肌身で感じている。安全の確保に対してもモチベーションの維持が欠かせない。会社は「7割の収入で利益を出せる体質」になったというが、当然経営努力も認めるものの、「労働時間の見直し」や在籍出向など、組合員の理解と協力があつたからこそ実現したことといえる。

会社：組合の理解と協力に対しては感謝するが、現状として外部要因によって厳しい状況に陥っている。例えば、燃料費も原油価格の高騰により事業計画の想定を超えることが必至。ビジネス需要についても、ウェブ会議の普及などが今後も響いてくるだろう。

組合：「値上げの春」とも言われている中、会社の収入も確保すべきと考えるが、組合員の収入も確保しなければならない。黒字化はどちらとしても必須である。

会社：事業計画等でも説明したように、共同運行会社との調整でさまざまな見直しを進めていく考えである。ダイヤの見直しについては、すでに一部で実施したが、今後も検討していくことになるし、運賃についても議論しているところ。

組合：今回は賞与にこだわっている。そのうえで、待命休職の期間の取り扱いについては、定期昇給と同様に不均衡のなきようお願いする。また、55歳以降の基本給の調整額についても、これを含めた基本給で支払われたい。

会社：待命休職については、賞与としての支払いが決まっていないので何とも言えないが、55歳以降の基本給の調整額については、協約上基本給と同様に取り扱っていることから、これを含めることが規定通りだと認識している。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2022年6月10日（No.13／3終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：今年度の事業計画の達成には、私たち組合員の力がなければ絶対に成しえない。是非とも士気を高める判断をしていただきたい。安全については、注意喚起を図るべく、引き続き支部・分会での連携も深めていきたいが、会社側も管理者を中心にしっかり伝えるべきである。また、待命休職者もわずかな状況が続く中、1日でも早く休職者がいない状況になることを望んでおり、そうなるように会社も需要回復に向けて取り組むことが重要。

会社：これまで、コロナ禍の状況下でも収支改善に取り組んできた。引き続き今年度も状況を見極めながら取り組んでいきたい。安全の観点からも、本社からは現場とのコミュニケーションを図るとともに、管理者層の研修も検討・実施していく。

組合：私たちは責任組合として、引き続き安全最優先の取り組み、収入確保、経費節減施策等に最大限協力していくスタンスである。よって、モチベーションの維持・向上のためにも会社としても精一杯の回答を示すべきである。

会社：会社を取り巻く経営環境は先が見えてきたとはいえ、まだ不安が一掃されていない。資金繰りについても、今年度も毎月数千万円の資金が目減りしており、今のままでは年度末まで持つかどうか。したがって、夏季賞与については、会社を存続させたうえで貴側の要求主旨、会社の体力、世間相場等を勘案しながら判断したいと考えている。

最後に組合は「経営の危機的状況により、将来展望も見えてこない状況でも、組合員は会社を信じて各職場で奮闘し、日夜『安全・安心輸送』に努めてきた。少しずつではあるものの、需要が回復する中、3年ぶりの賞与に対する期待感は非常に高く、今度も労使が一体となってこの難局を乗り越えるために誠意ある回答を強く求める」と訴え、交渉を継続することとした。

以 上