

JR四国労組自動車支部ニュース

2022年6月22日（No.14/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

3年ぶりの夏季賞与 妥結

基本給額の 0.8 カ月

支払日：7月7日（木）以降

JR四国労組は6月22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、会社側より回答を引き出した。（詳細別紙）

『会社回答書』

2021年度は、基幹事業部門である高速バスにおいて、2019年度末からの新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言等の影響を受け、旅行の出控えやこれに対応した運休等により各路線とも利用者の大幅な減少となったことから、旅客運輸収入、営業損益、経常損益はいずれも、2020年度に次いで低調となりました。

結果として、売上高は、1,143百万円、営業損失1,030百万円、経常損失847百万円、当期純損失は814百万円となり、大幅な損失となりました。

2022年度に入り、コロナウィルス感染者数の推移からも明確な事態収束の時期は未だ見いだせない状況が続いており、経営環境についても非常に厳しい状況が継続していると言わざるを得ず、当面の会社存続を見据えての収支管理を考えた中で、今年度の賞与支給に伴う負担を考慮すると、慎重に成らざるを得ません。

今後については、経済活性化施策に期待しつつ、引き続き間接部門の業務運営の効率化や運行部門と販売部門のコスト削減とも合わせ、基幹的事业である高速バス路線の収益性向上や強靱な経営体質作りへの取り組みを進め、今年度の事業計画における目標必達を目指すこととします。

以上の要素に加え、これまでの組合員の努力に報いるとともに、今後も一層の安全確保と安定経営に向けた基盤整備に労使一体となって邁進できるよう、引き続き貴組合の特段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：コロナ禍によって会社の危機的な経営状況が続く中で、3年ぶりの「賞与」としての有額回答を重く受け止めている。これまでの組合員の「安全・安心輸送」の提供をはじめ、効率化を含め各種会社施策にも、会社を信じて協力してきたことが評価されたものと理解する。また、この2年間は賞与だけでなく、定期昇給や待命休職に伴う月々の収入にも影響が及び、家族ともども我慢を重ねてきたところ、今春の定期昇給完全実施に加えて、光が少し見えてきたとも感じる。

JR四国労組自動車支部ニュース

2022年6月22日（No.14／2終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：2021年度決算については説明したとおりだが、直近のご利用状況はコロナ前の5割を超える水準で推移しており、厳しい中でも一定の改善が図られている。ただし、毎月数千万円の資金が減少しており、さらなる収支改善に努める必要がある。こうした中での回答であることを認識いただきたい。7月以降も多くの高速バス路線の運行を継続していくことから、安全・安心輸送に努めながら、引き続き収入を確保していきたい。

組合：待命休職に伴う期間率の取り扱いはどうなるのか。また、今年4月1日に社員採用された組合員の取り扱いはどうなるのか。

会社：調査期間は規定どおり、昨年10月から3月末までであり、待命休職については不均衡なく取り扱うということである。4月に採用された社員については別途通達により対応するが、3月末まで契約社員として勤務していたことを踏まえた支給とする考えである。

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長引くコロナ禍による深刻な需要減少などの影響を受け続け、まさに経営危機の渦中にあること。
- ・この間の「安全・安心輸送」の提供を第一義に、難局を乗り越えるべく労使一体となった各種施策等を進めてきたこと。
- ・事業計画に掲げた4年ぶりの黒字決算を目指す中、3年ぶりに『賞与』が支払われることが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15時に妥結した。

以 上

別 紙

回 答 書

1 社 員

(1) 支給率

基本給額の 0.8 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。

なお、2022年4月1日付けで社員となった者の支給方については、別途通達に定めるところにより取り扱う。

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	47,000円
350時間以上450時間未満	52,000円
450時間以上550時間未満	57,000円
550時間以上650時間未満	62,000円
650時間以上750時間未満	67,000円
750時間以上850時間未満	72,000円
850時間以上950時間未満	77,000円
950時間以上	82,000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	59,500円	45,500円
120日以上	119,000円	91,000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	47,000円
350時間以上450時間未満	52,000円
450時間以上550時間未満	57,000円
550時間以上650時間未満	62,000円
650時間以上750時間未満	67,000円
750時間以上850時間未満	72,000円
850時間以上950時間未満	77,000円
950時間以上	82,000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 その他

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

5 支給日

2022年7月7日(木)以降準備でき次第とする。

以上