

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No.2／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

総合労働協約改定交渉 妥結

**将来不安を払拭し安心して働ける環境に向け
55歳以降の賃金改善を含む7項目の改善！**

◆定期昇給について 55才以降 59才まで実施

○職能給について昇給実施日現在の年令が 52 才以上 54 才以下の場合に所定昇給号俸 2 号俸とするところ、52 才以上 59 才以下に拡大

◆永年勤続者表彰制度（20 年及び 30 年）を制定

○社員及び再雇用契約社員としての勤続年数が 20 年又は 30 年に達した者に対して、永年の功績を称え表彰する制度を制定

◆不妊治療を受ける場合及び配偶者の不妊治療に付き添う場合の保存休暇を新設（2023. 10. 1～）

○不妊治療連絡カード等を証明書類として提出した場合に適用

◆私傷病の場合の保存休暇に療養期間の記載がある書類を証明書類に追加（2023. 10. 1～）

○従前の診断書のほか、妊娠悪阻の場合に母健連絡カード、新型コロナウイルス感染症の証明書など療養期間を示す書類を追加

◆生理休暇を「F ケア休暇」に改称（2023. 10. 1～）

○勤務認証として「F ケア休暇」に改める

◆保護メガネの実証実験の実施

○安全運行における眩しさの軽減を目的とし、保護メガネの実証実験期間中にアンケートを実施し、導入に関して総合的に判断

◆準組合員の基本賃金改善（再雇用者（運転係以外）シニア B・シニア C、契約社員（営業係））

○再雇用契約社員（構内運転係・デスク・営業係・清掃係）の時給を 920 円に改善（シニア B 及びシニア C）

○契約社員（営業係）の賃金を以下のとおり改善

（香川地区）月給：156,300 円、日給：7,130 円、時給：920 円

（香川以外）月給：153,500 円、日給：7,000 円、時給：900 円

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No2／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

JR四国労組は、申第4号及び第5号で申し入れた総合労働協約改訂等について交渉を重ねてきたが、本日、会社側より回答があった。

なお、主な回答は以下の通り。

〔申第4号〕

【労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

- 3 自動車乗務員の一日平均労働時間を短縮されたい。また、2024年4月から適用される「改善基準告示」にある拘束時間・休息时间等を先行して対応されたい。

＜会社回答＞ → 現時点で労働時間の短縮については考えていません。なお、2024年4月1日から適用される改善基準告示に基づいた新たな基準に適合するよう2024年4月1日までに必要な改正を実施する考えです。

- 5 泊まり勤務等の負担軽減を図るため、実態に即した勤務種別の新設・拡充等、働きやすい勤務制度を整備されたい。また、組合員の多様な働き方を実現すべく、テレワーク、在宅勤務、フレックスタイム制度など勤務制度を拡充されたい。

＜会社回答＞ → 泊り勤務については、業務に応じ適切な勤務種別別の労働時間を適用しているものと考えます。また、テレワーク等の勤務制度については、各支店の業務において業務内容等の性質上、勤務実態に即していないため実施する考えはありません。

- 8 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合の必要書類に「医療機関の領収書」等を追加されたい。

＜会社回答＞ → 保存休暇の申請には療養期間の確認が必要となり、一般的に医療機関の領収書には療養期間の記載がなく確認ができないことから制度の適正運用のためには必要書類として適切でないと考えます。ただし、療養期間が証明できる、例えば妊娠悪阻の場合の母健連絡カードや新型コロナウイルス感染症の証明書などを提出することを認めます。

- 9 有給休暇に次の項目を加えられたい。

(5) 不妊治療を受ける場合及び配偶者の不妊治療に付き添う場合

＜会社回答＞ → 別紙のとおり保存休暇の使用項目として新設します。（別紙1参照）

- 10 生理休暇を「Fケア休暇」などと改称されたい。

＜会社回答＞ → 生理休暇を「Fケア休暇」と改称し、勤務認証を改めます。

- 11 新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等に感染し、出勤することが困難な場合の休暇制度を新設されたい。

＜会社回答＞ → 私傷病として保存休暇の使用を認めており、新たな休暇制度を新設する考えはありません。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No2／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

13 永年勤続者に対する表彰制度を明確化されたい。

＜会社回答＞ → 永年勤続者表彰制度について、当社として来年4月1日で営業開始から20周年という一つの節目に向け、永年勤続者に対する表彰を別紙のとおり新設します。（**別紙2**参照）

14 深夜帯の実乗務時間を3時間以上含む場合はすべて2人乗務とされたい。なお、1人乗務とする場合は負担軽減のため、休憩時間を1時間半以上確保されたい。

＜会社回答＞ → 改正する考えはありません。

【賃金関係】

15 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。

＜会社回答＞ → 職能給の取り扱いについて55才以降59才到達時まで毎年4月1日の昇給実施日に定期昇給を実施する場合において2号俸の昇給を行います。なお、初任給については当社の採用者は中途採用者が主であり、協定にも定めている本人の経歴及び他との均衡を考慮して決定していく考えです。また、55才以降の基本給については、経営状況等を勘案し、引き続き検討していきます。

19 異動に伴う転居の際に必要な諸経費（解約時期によって発生する家賃、インターネット等の短期解約違約金など）を負担されたい。

＜会社回答＞ → 異動に伴う諸経費の負担については、単身異動及び家族を伴った異動ともに会社が指定した賃貸住宅に居住することを前提に社宅扱住宅取扱規程及び同準則の定めにより会社が経費負担しています。それ以外の諸経費を会社負担とする考えはありません。

20 デスク手当における運転係（指導運転士等）の支払額を拡大されたい。

＜会社回答＞ → デスク手当を増額する考えはありません。

25 退職手当を増額されたい。特に長期勤続者（契約社員の期間を含む）に対しては、一定額を保障されたい。

＜会社回答＞ → 退職手当の増額及び長期勤務者を対象とした一定額の保障を行う考えはありません。

26 出向特別手当の増額とともに、支給要件に該当しない組合員に対する手当を新設されたい。

＜会社回答＞ → 出向特別手当の増額及び新たな手当の新設する考えはありません。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No2／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

【安全及び衛生関係】

29 紫外線を透過させない効果のある眼鏡の使用を認められたい。

＜会社回答＞ → 安全運行を念頭に置き、眩しさを軽減するうえで有効であることも考えられる保護眼鏡での実証実験を行います。なお、実証実験期間中にお客様及び乗務員へのアンケートを実施し、保護眼鏡使用について総合的に判断していきます。

【福利・厚生関係】

30 健康診断におけるオプション検診等に対する補助金給付対象年齢を引き下げられたい。

＜会社回答＞ → 定期健康診断のオプション検診等の補助金対象年齢を引き下げる考えはありません。

31 インフルエンザワクチン接種に係る補助を増額されたい。また、新型コロナウイルス等のワクチン接種に係る費用負担が生じる場合の軽減措置を講じられたい。

＜会社回答＞ → インフルエンザワクチン接種費用の会社負担について増額する考えはありません。また、新型コロナワクチン接種に係る補助について新設する考えはありません。

【準組合員関係】

2 準組合員（定年退職再雇用契約社員）の自動車乗務員に対する勤務は、1日平均労働時間を短縮した行路の新設や他系統職種の展開など、選択肢の拡大を図られたい。

＜会社回答＞ → 各箇所において勤務交番等については一定の配慮をしていると認識しており、短縮行路の新設は考えていません。なお、出向も含めて他系統職種の展開については今後の課題であると考えています。

【申第5号】

「2023年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について

1 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人あたり3%の原資をもって引き上げられたい。

2 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人あたり50円引き上げられたい。

3 実施日 2023年10月1日

＜会社回答＞ → 契約社員及び再雇用契約社員について最低賃金を勘案し、会社から別途提案します。（別紙3・4参照）

《主な交渉内容》

組 合：まずは長きに亘って強く要望してきた55才以降の基本給をはじめ、各項目に対する回答があったことを重く受け止める。繰り返し申し上げているように、コロナ禍をともに乗り越えてきた組合員とその家族の思いに応えることこそが、今年度の事業計画に掲げる営業損益ベースでの黒字化の実現には欠かせない。反転攻勢に向け「人への投資」が推進力につながるものと信じている。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No.2／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- 会 社：直近の営業概況に触れておくが、8月の速報ベースで収入は2019年比70%、累計でも71%となっている。ここ数年に比べても大きな落ち込みがなく、底堅い一方で、運行便数自体が減少しているが、コロナ禍前とは比較にならない。こうした状況下で、新規採用を実施してきたがやはり人財確保が重要な課題となっており、今回の回答もこうした観点から検討した結果である。
- 組 合：前回の交渉時に基本給のあり方について踏み込んだ議論ができたと思っている。そして、改善が図られたことについては前向きに捉えつつも、年令給については改善が図られなかった。確かに大きな制度改革となることから、時間もかかるだろうし、原資もそれなりに必要なので、今交渉で直ちに変わるということではないと思うが、1日でも早く協議できることを望んでいる。
- 会 社：生涯賃金を意識しながら検討しなければならず、基本給だけでなく賃金全体で考えるべきであるし、人件費としてどれだけ捻出できるかということが重要。また、定年年令のあり方や70才までの雇用等、状況の変化も踏まえなければならない。さまざまなシミュレーションをしていることは前回説明したとおりであり、年令給については課題として十分認識している。今回の回答については、今まで手を付けられなかった部分によりやくメスが入れたという意味で評価いただきたい。
- 組 合：すでに55才を越えた者に対して、遡って適用されないのか。
- 会 社：遡りはしない。来年4月以降の定期昇給から実施する。
年令給のカーブについては発足以来変わっていないが、定年年令の引き上げに由来するところであり、当時は60才以降の雇用・賃金のあり方も見通しが立っていなかった。とはいえ、今回少しずつと思われるかも知れないが、見直しのできたところなので、引き続き協議していきたい。
- 組 合：確かに前進が図られたことから大きな一歩であることは間違いない。とはいえ、若手組合員からも将来不安の声が届いており、やはり早急に改善すべき。
- 会 社：今回の改正でも百万円単位の持ち出しが生じる。収支改善とともに会社としての体力をつけながら対応しなければ、経営に悪影響を及ぼしかねない。
- 組 合：保存休暇について改善が図られたが、適用方などを詳しく説明されたい。
- 会 社：不妊治療や付き添いの場合には保存休暇を新設するが、こうした場合に「不妊治療連絡カード」をもらえる。主治医が治療に関する計画等について会社に的確に伝えるためのものであり、休む必要がある日程などが把握できると考えている。これを証明書類として提出してもらえれば、保存休暇を使用して差し支えないということ。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No.2／6）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

また、私傷病の場合については、「領収書」では療養期間等が不明であることから、証明書類として認めることができないが、回答にあるような療養の期間等が分かる書類であれば、診断書に代えることができると考えている。

組 合：「Fケア休暇」を含め、活用されやすい制度とすることが重要であり、今後は職場内でもしっかり周知することを要請する。

永年勤続者表彰制度について、勤続年数の考え方に契約社員の期間を含まなかったのはなぜか。

会 社：契約社員からの社員登用については、これまで試験を継続的に実施してきた。社員になりたかった者もいれば、契約社員のままでよいと考える者もいたはずである。各人の受験実績を含め、こうしたところまで踏まえる必要はないと判断し、社員に加え、再雇用契約社員を対象とすることで、20年または30年の勤続者を表彰することとした。

組 合：分社化から来年4月で20年を迎えるが、その当時に社員だった者が来年の表彰の対象者となるのか。その後、毎年対象者はいるのか。

会 社：JR四国自動車事業部で社員だった者が2004年4月の時点で社員だった者となる。40名ほどおり、2004年度中に社員採用された者が10名程度、その後も概ね10名ほどが対象となると考えている。

組 合：保護メガネ（サングラス）の実証実験はいつから実施するのか。具体的な取り扱いを含めて、説明されたい。

会 社：すでに各支店に現物を送付する段階にあるが、10月1日から実施する考え。他社でも導入実績があるタレックス社製で、フレーム付のものと眼鏡に着用するクリップタイプを用意している。西日や朝日が想定される行路を指定してもらい、当該行路に乗務する場合に着用して、アンケート調査を行いたい。お客様に対するアンケート調査はQRコードを使って行うため、乗務員の手を煩わせることはない。その後、調査結果を踏まえて総合的に判断するが、導入を認めたとしても保護メガネは自費で負担して購入していただく。また、あくまで、透過率などの基準をクリアしていることからタレックス社を選んでおり、サングラスを全面的に認めるものではない。

組 合：この間、強く要望してきたものが一定前進したことについてはありがたいが、高価格であり、会社として補助等すべきではないか。また、実証実験期間中を含め、着用については個人の意思を尊重すべき。導入後も適切なルール等を定めて、組合員が不当に処分等されないように運用されたい。

会 社：会社として、費用負担することは考えていない。今回の実証実験で使用するものはメーカーからの貸与品で、実際には受注生産となることも理解されたい。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No.2／7）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- 組 合：改善基準告示への対応について、結果として行路がキツくなったりしないようにしてもらいたい。
- 会 社：適正な運転時分に見直すことは有り得るが、無理なことまではしない。いずれにしても減便せずに対応したいし、要員数はなるべく抑えながらも収入を確保していかなければならないと考えている。
- 組 合：出向者から給与が減ったと聞くがどうか。
- 会 社：出向者には不利益ないよう努めてきた。現に給与が減ったという事実は把握していないが、仮に超勤が減ったといったことであれば、働いていない分もらえないということではないのか。
- 組 合：デスク手当について、乗務員から変わるときに手取り収入が大きく下がることになる。本来上位職になることを目指すべきであるが、収入減少がその足かせになっているのではないか。
- 会 社：会社としても、試験を受けてもらい、上を目指せるようにしたいと考えている。手当だけでなく、本人のキャリア形成として捉えて、取り組んでももらいたい。
- 組 合：準組合員の賃金が改善されたが、契約社員については地域ごとの設定になった理由を説明されたい。
- 会 社：最低賃金が香川県とそれ以外で差ができていることを考慮し、契約社員については地域ごとの設定とした。一方、再雇用契約社員については、社員として地域差なく給与を支給してきた経緯から一律とした。
- 組 合：今交渉においては、最大の課題としてきた55才以降の基本給について改善が図られたことなど、一定の前進ができたものの、要求した項目の多くは改善が図られなかった。55才以降の基本給に関しても、年令給の課題は残っており、引き続き協議していきたい。

また、「総合労働協約改訂」についての交渉終了後、「企業型確定拠出年金制度の導入」について会社より提案を受けた。（別紙5参照）

- 会 社：この度、福利厚生充実と社会保険料等の経費削減を目的として「企業型確定拠出年金制度」を導入することとしたい。社員にとっても所得税等や社会保険料の軽減を図るとともに、定年退職後の将来設計の支援につながる。
- 組 合：すでに、JR四国グループでは同制度を導入しているが、ジェイアール四国バスの違いは何か。
- 会 社：JR四国ではライフプラン支援金として0.4ヶ月としているが、当社では6万円としたい。

JR四国労組自動車支部ニュース

2023年9月21日（No.2／8終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組 合：コロナ禍においては賞与が不支給となったが、その場合の取り扱いはどうなるのか。

会 社：少なくともライフプラン支援金として最低額の6千円が保障される。

組 合：ライフプラン支援金はすべて年金に掛けなければならないのか。

会 社：一時金として賞与とあわせて受け取ることも可能。掛金の選択は本人の判断であり、変更も可能。ただし、一度加入してしまえば、止めることはできないし、60才以降もしくは10年間経過しなければ年金としてもらうこともできない。とはいえ、税金や社会保険料のメリットは大きいし、年金受給時の資産形成にもつながる。会社としても手数料の負担があるものの、社員の福利厚生の実を図るうえで、積極的に活用されたいと思っている。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、総合労働協約改訂交渉に関しては、一部ではあるが制度改善が図られたこと等について議論した結果、これ以上の前進は困難と判断し同日妥結した。また、提案された「企業型確定拠出年金制度」については、組合員からの意見を集約したうえで、引き続き協議していくこととした。

以 上

別紙 1

2023 年 9 月 21 日

ジェイアール四国バス（株）

労働条件に関する協約ほか関係規程の一部改正について

標題について、社員等における労働条件の向上を目的に「社員の労働条件に関する協約」（2022 年 9 月 22 日締結）及び関係規程の一部を次のとおり改正する。

1. 不妊治療を受ける場合、配偶者の不妊治療に付き添う場合について保存休暇の適用項目に追加する。

社員労働協約の下記条項について一部変更する。

第 63 条第 3 号に不妊治療に関する項目を追加記載し、4 号以下を繰り下げる。

第 67 条第 2 項第 1 号の一部内容を変更する。

同第 3 号に不妊治療に関する項目を追加記載し、4 号以下を繰り下げる。

（保存休暇）

第 63 条 保存休暇は、年休が第 58 条の規定に基づき失効した場合に、一定限度の日数を累積して、次の各号の 1 に該当する事由により欠勤等が生じる場合に、会社の承認を得て付与できる休暇をいう。

なお、この休暇は、労基法第 39 条に規定する年休とは異なる有給の休暇とする。

- (1) 私傷病による場合

私傷病による全 1 日の欠勤等が 2 日以上継続する場合でその初日以降

- (2) 要介護状態にある対象家族の介護を行う場合 必要な日数

- (3) 不妊治療を受ける場合及び配偶者の不妊治療に付き添う場合 必要な日数

- (4) 1 歳未満の子を養育する場合 必要な日数

- (5) 人間ドック、定期健康診断、睡眠時無呼吸症候群（S A S）検査及び脳検診を受診する場合並びにこれらの精密検査を受診する場合 必要な日数

- (6) 骨髄移植のための骨髄液を提供する場合で次のア又はイに該当する場合

必要な日数

ア 骨髄移植のために骨髄液の提供の登録を行う団体に対して登録を行う場合で、登録に必要な検査を受ける場合 必要な日数

イ 登録に基づき、骨髄液を提供する場合で、提供候補者又は提供者として提供に必要な検査等（入院する場合を含む。）を受ける場合 必要な日数

(7) (6) 削除

(8) 養育する小学校就学前の子の負傷又は疾病の看護をする場合 必要な日数

(9) 全国の社会福祉協議会等が募集するボランティア活動に参加する場合
必要な日数

第 67 条 保存休暇を受けようとする場合は、事前に会社の承認を得なければならない。

ただし、やむを得ない事由で事前に承認を得ることができない場合は、事後速やかに承認を得なければならない。

2 次の各号の 1 に該当する場合には、その事由の証明となる書類を提出しなければならない。

(1) 第 63 条第 1 号に定める場合

連続 2 日以上の治療の期間を記載した医師の診断書等

(2) 第 63 条第 2 号に定める場合

医師の診断書等介護の事実を証明することができる書類

(3) 第 63 条第 3 号に定める場合

医師の診断書等治療の事実を証明することができる書類

(4) 第 63 条第 4 号に定める場合

養育の事実を証明できる書類

(5) 第 63 条第 5 号に定める場合

受診の事実を証明できる書類

(6) 第 63 条第 6 号アに定める場合

事実を証明することが出来る書類

(7) 第 63 条第 6 号イに定める場合

登録を実施する団体への登録を証明するもの及び検査又は入院の事実を証明する書類

(8) (7) 削除

(9) 第 63 条第 8 号に定める場合

事実を証明することが出来る書類

(10) 第 63 条第 9 号に定める場合

事実を証明することが出来る書類

2. 職能給の取扱いについて 55 才以降 59 才到達時まで毎年 4 月 1 日の昇給実施日に定期昇給を実施する場合において 2 号俸の昇給を行う。

社員労働協約の下記条項について一部変更する。

第 114 条の一部内容を変更する。

第 121 条第 2 号を削除する。

第 122 条四角囲み内の一部内容を変更する。

第 124 条第 3 号を削除する。

第 114 条 55 才に達する日の属する月の翌月 1 日以降在職する者の基本給は、職能給に 0.87 を乗じて得た額と第 111 条ただし書きに規定する当該年令給に 0.9 を乗じて得た額との合計額とする。

第 121 条 昇給は、昇給実施日に在職する社員等について行う。ただし、次の各号の 1 に該当する者を除く。

- (1) 休職中の者（出向休職中の者を除く。）
- (2) 削除

第 122 条 昇給の所要期間は 1 年とし、昇給額は昇給実施日現在の年令に応じ、次表に定める号俸（以下「所定昇給号俸」という。）以内とする。

昇給実施日現在の年令が 51 才以下	4 号俸
昇給実施日現在の年令が 52 才以上 59 才以下	2 号俸

第 124 条 昇給所要期間内において、別表第 8 に掲げる昇給欠格条項（以下「欠格条項」という。）に該当する場合は、当該欠格条項について定める号俸を昇給号俸から減ずる。

この場合、減号俸が昇給号俸を超える場合は、昇給実施日現在の年齢に応じ、その超える号俸 1 号俸につき次の各号に定める割合で、昇給所要期間の起算日を繰り下げる。

- (1) 昇給実施日現在の年齢が 51 歳以下 3 箇月
 - (2) 昇給実施日現在の年齢が 52 歳以上 6 箇月
- 2 昇給所要期間の起算日を繰り下げた期間内に欠格条項のある場合又は昇給所要期間の経過のない場合については、前項に準じて取り扱う。
- 3 削除

3. 実施時期

2023 年 10 月 1 日

別紙 2

2023 年 9 月 21 日

ジェイアール四国バス（株）

永年勤続表彰制度の制定について

標題について、当社の業務に従事し社業の発展に寄与した社員等に対し、永年の功績を称え表彰する制度を次のとおり制定する。

1 表彰の名称

20 年永年勤続者表彰、30 年永年勤続者表彰

2 表彰対象者

社員及び再雇用契約社員

3 表彰基準

社員及び再雇用契約社員としての勤続年数が、表彰基準日（4 月 1 日）において通算して 20 年または 30 年に達した者とする。なお、勤続年数の算定方等については別に定める。

4 実施時期

2024 年 4 月 1 日以降

5 その他

上記に定めのない事項及び具体的な取り扱いについては別に定める。

「定年退職者の継続雇用制度に関する協定（2022年9月22日締結）」の
一部改定について

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する。

1 第6項 職種別賃金額について

- (1) 構内運転係 シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ920円に改める。
- (2) デスク シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ920円に改める。
- (3) 営業係 シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ920円に改める。
- (4) 清掃係 シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ920円に改める。

2 改定後の別表は、以下のとおりとする。

第6項 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 170,000円	-	920円	-	920円	-
デスク	最低保障額 160,000円	-	920円	-	920円	-
営業係 （プラザ等）	最低保障額 160,000円	-	920円	-	920円	-
清掃係	-	-	920円	-	920円	-

2 実施時期

2023年10月1日とする。

別紙 4

2023 年 9 月 21 日

ジェイアール四国バス株式会社

契約社員の基本賃金の改定について

月給、日給適用のパートナー社員（営業係）及び時給適用のサポーター社員（営業係）の契約基本賃金について、下記により改定する。

記

1 対 象 者 月給、日給適用のパートナー社員（営業係）

時給適用のサポーター社員（営業係）

2 改定賃金

勤務地区	給与体系	支給額	現行支給額
香川地区	月給	156,300 円	150,050 円
	日給（試用期間）	7,130 円	6,850 円
	時給	920 円	880 円
香川地区以外	月給	153,500 円	150,050 円
	日給（試用期間）	7,000 円	6,850 円
	時給	900 円	880 円

3 改定時期 2023 年 10 月 1 日

2023 年 9 月 21 日
ジェイアール四国バス（株）

企業型確定拠出年金制度の導入について

標題について、社員の定年退職後の将来設計を支援すると共に、会社の福利厚生を充実させるため、次のとおり「企業型確定拠出年金制度」を導入する。

1. 導入制度

企業型確定拠出年金（賞与 DC：Defined Contribution）

賞与 DC：会社が社員の賞与から掛け金を預かり、月々の掛け金を拠出

[企業型確定拠出年金とは]

企業型 DC（企業型確定拠出年金）とは、企業が掛金を毎月積み立て（拠出）し、従業員（加入者）が自ら年金資産の運用を行う制度です。従業員は掛金をもとに、金融商品の選択や資産配分の決定など、さまざまな運用を行います。そして定年退職を迎える 60 歳以降に、積み立ててきた年金資産を一時金もしくは年金の形式で受け取ります。ただし、積み立てた年金資産は原則 60 歳まで引き出すことはできない。（一般社団法人 投資信託協会資料より）

2. 制度導入理由

企業型確定拠出年金制度を導入することで、社員の定年退職後の将来設計を支援すると共に、会社の福利厚生を充実させることにより、社員が安心して長く働ける会社にしていくため。

【個人の主なメリット】

- ・掛金が全額所得控除の対象となる。
- ・運用益は非課税となる。
- ・事務手数料が不要（会社負担）となる。

【個人の主なデメリット】

- ・60 才になるまでは拠出金の引き出しは出来ない。
- ・運用商品によっては、元本割れの可能性もある。

3. 対象者

当社に所属する 60 歳未満の社員（出向社員を含む）

4. 取扱銀行

三井住友信託銀行（確定拠出年金業務部）

5. 取扱銀行選定理由

- (1) JR 四国において企業型確定拠出年金制度を導入する際、三井住友信託銀行を取扱銀行とし、各グループ会社の福利厚生の充実及び社会保険料等の経費削減となることから、JR 四国から各グループ

会社へ斡旋があり選定した。

- (2) 業界 NO.1 の受託実績があり、各種コンサルティングサポート体制が充実している。
- (3) 親会社が導入している取扱銀行とすることで、JR 四国との「連合型（グループ DC）」となり、準備作業及び運営作業が軽減され、導入準備期間も短縮される。（JR 四国が代表会社となる。）
- (4) 導入時の運営管理会社への会社情報登録費用等が不要となる。

6. 導入準備

- (1) J R 四国との調整（「連合型（グループ DC）」とするための準備）
- (2) DC 制度概要の確定（「賞与 DC」）のみの予定）
- (3) J R 四国労組との調整・合意（申請時、組合との合意書の提出が必要）
- (4) 社内規程等の制定（規程：「ライフプラン支援金規程」規約：JR 四国の規約による）
- (5) 厚生局との協議、申請等（J R 四国が申請（届出））
- (6) 制度導入の社内周知（運営事務説明会、投資教育説明会の開催）
- (7) 加入申し込み受付及び加入者登録
- (8) 掛け金引き落とし口座の開設（印鑑届等）

※制度導入後、毎年、新規加入者勧誘のための制度及び投資教育説明会を開催する。（毎年 4 月頃）
（DVD の使用等）

7. 制度導入予定日

2024 年 7 月 1 日（予定）

※初回掛け金の引き落とし（2024 年夏季賞与）

8. ライフプラン支援金基準額

60 千円

9. 確定拠出年金掛金

6,000 円	36,000 円
12,000 円	42,000 円
18,000 円	48,000 円
24,000 円	54,000 円
30,000 円	60,000 円

以 上