

J R 四国労組 自動車支部ニュース

2023年11月17日 (No.7/1)

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2023年度年末賞与交渉 妥結！！

昨年度から0.8ヵ月引き上げ！！

【組合員】

支給率：基本給額の

1.75ヵ月

【準組合員（再雇用（月給））】

基準額：個々人の契約基本賃金×1.75ヵ月

~~~~~  
(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）：262,000円

~~~~~

基準額（デスク・営業係等）：235,000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）

~~~~~  
：56,000～184,000円

~~~~~

※支払日：12月 7日（木）以降

# JR四国労組 自動車支部 ニュース

2023年11月17日（No.7/2）

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17日、申第9号「2023年度年末賞与の要求について」及び申第10号「2023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）

2023年度上期は、ゴールデンウィーク後のコロナ感染症の5類への移行に伴い社会経済活動が回復傾向となり、当社においても、お客様の動向を踏まえた営業体制や運行便数の拡大など全社を挙げて収入の確保・拡大に努めたことから、ご利用は回復基調で推移し、事業計画を上回る収入を計上することができました。しかしながらコロナ禍前の輸送人員及び収入実績にはまだ遠く及ばず、決して楽観視できる経営状況ではありません。

一方、安全面においては、一歩間違えば重大事故のおそれがあった事象やお客様からの信頼を失いかねない事象を発生させてしまいました。これらの反省を踏まえ同種事象を二度と起こさないよう、全社を挙げて対策に注力し従業員一人ひとりが強く意識して確実に実施していくことが重要となります。

今後、当社を取り巻く経営環境は益々厳しさを増すものと考えられますが、このような中で事業計画に掲げた「営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質」を実現させるためには、最重要課題である安全・安心輸送の確立に向けたより強固な取り組みにより、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることに努めなければなりません。そのうえで、お客様の動向等を踏まえた適切な運行設定や収益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強力に推し進めていく必要があります。

2023年度年末賞与については、営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質への道筋において、これまでの従業員の業務への精励や会社施策への協力を最大限考慮し、今後ともより一層の安全・安心の確保と安定経営に向け、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求め、現時点における会社として精一杯の回答としました。

## ＜主なやり取り＞

組合：これまで繰り返し述べてきたように、今年度第2四半期決算で営業損益、経常損益、中間純損益いずれも黒字を計上できたのは、この3年以上にわたる組合員一人ひとりの努力とともに、家族を含めた各種施策に対する理解と協力の賜物である。さらには人員不足の中でも運休を出さずに奮闘していることから、現場組合員の期待感が高く、要求月数を議論した際に実際に申し入れた月数以上の声があったことも踏まえて、今交渉に臨んできた。会社の現状として、コロナ禍による経営へのダメージの蓄積と、コロナ禍前に戻る事が困難であると想定されることは理解するものの、この難局を会社を信じて共に乗り越えてきた組合員の想いに報いるべきである。今回の回答については、昨年度から0.8ヵ月改善となったことは前向きに受け止めるが、決して満足しているとは言えない。今後も組合員一丸となって安全・安心輸送をはじめ各職場での取り組みを継続していくが、さらなる経営改善には「人への投資」、つまり労働条件の改善も同時並行的に行われなければならない。

# JR四国労組 自動車支部ニュース

2023年11月17日（No.7／3終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：第2四半期決算については経営協議会等を通じて、貴側に説明してきたところ。下期の見通しでは黒字幅を伸ばすことが困難と想定している。収入面では11月に入って少し伸びを欠いている。また、車両更新をはじめとする設備投資にも費用が伴うことになる。回答に際しては熟慮に熟慮を重ね、さまざまな検討を行ってきたが、今回の回答は「現時点での精一杯の回答」であり、ご理解いただきたい。

組合：各職場とも要員不足は深刻であり、やはり人財確保には賞与が非常に重要である。要求月数にこだわって交渉してきたのは、現場では決算に表れている数字以上に苦労している状況があるからだ。会社から「精一杯の回答」とあったが、今後の経営改善には労使一体となった取り組みが不可欠であり、春闘や賞与等の交渉を通じた労働条件の改善は必須である。

会社：さまざまな検討には今後の賞与や春闘も含まれている。次期春闘におけるベースアップを含めて、賃金引き上げの必要性・重要性を念頭に置いた社内議論が続けている。総合労働協約改訂交渉で「55歳以降の定期昇給」を実現し、賞与についても継続的に積み上げてきたのは、こうした問題意識のもとでの会社からの答えである。

組合：3年間にわたるコロナ禍による影響は経営だけではなく、家計にも大打撃となった。さらに物価上昇が生活を苦しめている。退職予備軍が多くいることを認識すべきであり、採用に困難な状況が生じていることから、今いる組合員を大事にすべき。

会社：55歳からの賃金改善が図られたように、これまでやれていなかったことでも貴側の主張を受け止め、実現してきたことを評価いただきたい。人材不足が顕在化している中で、何もせずに眺めているわけではない。先に述べたように春闘におけるベースアップも考慮したうえで、基本給の見直しに向けたシミュレーションを行っている。ただし、黒字を計上していかなければ会社の経営が成り立たない。安全面からも貴側の理解と協力を強く求める。

組合：採用力を強化することも重要であり、今いる組合員の労働条件の改善と両立させながら人財を確保していかなければ、ジェイアール四国バスの将来はなくなる。車両を買っても運行する組合員がいなければ意味がない。人財・設備のどちらも重要だといえるが、「人への投資」を最優先に取り組むべきである。

なお「年末賞与」についての交渉終了後、「社員登用試験の受験資格の変更」及び「乗務員採用に係る従業員紹介制度の導入」について会社より説明を受けた。（別紙参照）

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、

- ・3年以上にわたる組合員の各職場での奮闘、家族を含めた各種施策への理解と協力によって4年ぶりの黒字決算を達成し、今後も含めた労働条件改善が求められること。
- ・昨年度年末や夏季の支給水準を大幅に改善した『賞与』により、安全・安心輸送を通じた事業計画達成に向け、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16時半に妥結した。

以 上

## 回 答 書

2023 年 11 月 17 日  
ジェイアール四国バス(株)

○ 2023 年度年末賞与について

「2023 年度年末賞与の要求について(JR 四国労組申第 9 号 2023 年 10 月 17 日)」  
及び「2023 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 2023 年 10 月 17 日)」について、次のとおり回答します。

○ 回答

2023 年度上期は、ゴールデンウィーク後のコロナ感染症の 5 類への移行に伴い社会経済活動が回復傾向となり、当社においても、お客様の動向を踏まえた営業体制や運行便数の拡大など全社を挙げて収入の確保・拡大に努めたことから、ご利用は回復基調で推移し、事業計画を上回る収入を計上することができました。しかしながら、コロナ禍前の輸送人員及び収入実績にはまだ遠く及ばず、決して楽観視できる経営状況ではありません。

一方、安全面においては、一步間違えば重大事故のおそれがあった事象やお客様からの信頼を失いかねない事象を発生させてしまいました。これらの反省を踏まえ同種事象を二度と起こさないよう、全社を挙げて対策に注力し従業員一人ひとりが強く意識して確実に実施していくことが重要となります。

今後、当社を取り巻く経営環境は益々厳しさを増すものと考えられますが、このような中で事業計画に掲げた「営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質」を実現させるためには、最重要課題である安全・安心輸送の確立に向けたより強固な取り組みにより、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることに努めなければなりません。そのうえで、お客様の動向等を踏まえた適切な運行設定や収益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強力に推し進めていく必要があります。

2023 年度年末賞与については、営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質への道筋において、これまでの従業員の業務への精励や会社施策への協力を最大限考慮し、今後ともより一層の安全・安心の確保と安定経営に向け、労使一丸となって邁進できるよう貴組合及び従業員一人ひとりの理解と協力を強く求め、現時点における会社としての精一杯の回答としました。

## 1 社 員

### (1) 支給率

基本給額の 1.75 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。

## 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＼<br>職種       | シニア A                                 |           |     |
|-------------------|---------------------------------------|-----------|-----|
|                   | 運転係                                   | 構内運転係・デスク | 営業係 |
| 65 日以上<br>120 日未満 | <b>基準額 B = 個々人の契約基本賃金 × 支給率 × 0.5</b> |           |     |
| 120 日以上           | <b>基準額 A = 個々人の契約基本賃金 × 支給率</b>       |           |     |

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 | 56,000円  |
| 350時間以上450時間未満 | 84,000円  |
| 450時間以上550時間未満 | 126,000円 |
| 550時間以上650時間未満 | 137,000円 |
| 650時間以上750時間未満 | 147,000円 |
| 750時間以上850時間未満 | 160,000円 |
| 850時間以上950時間未満 | 172,000円 |
| 950時間以上        | 184,000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<br>120日未満 | 131,000円 | 117,500円          |
| 120日以上          | 262,000円 | 235,000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 | 56,000円  |
| 350時間以上450時間未満 | 84,000円  |
| 450時間以上550時間未満 | 126,000円 |
| 550時間以上650時間未満 | 137,000円 |
| 650時間以上750時間未満 | 147,000円 |
| 750時間以上850時間未満 | 160,000円 |
| 850時間以上950時間未満 | 172,000円 |
| 950時間以上        | 184,000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

2023年12月7日(木)以降準備でき次第とする。

以上

### 社員登用試験の受験資格の変更について

2023 年 11 月 17 日

ジェイアール四国バス（株）

標題について、2024年4月から適用される「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」に対応するため、バス業界全体において乗務員不足は深刻さを増しており、当社においても例外ではなく、乗務員の採用状況及び要員需給状況を勘案し、人材の確保と定着をねらいとして、次のとおり社員登用試験の受験資格を見直すこととする。

#### 1 受験資格

運転係については、原則として12月31日までに「見習い運転係解除試験」に合格している者とし、その他の職種については、12月31日において契約社員としての雇用契約期間が6箇月以上の者とする。

#### 2 社員登用時期

次年度の4月1日付で社員登用

#### 3 実施時期

2023年12月1日以降実施する社員登用試験に適用する。

#### 4 実施スケジュール

2024年 1月 願書受付

2024年 2月 社員登用試験の実施

乗務員採用に係る従業員紹介制度の導入について

2023年11月17日

ジェイアール四国バス（株）

標題について、来年4月に改正される「自動車運転者の労働時間等の改善基準」などの影響によりバス業界全体の乗務員不足が加速しており、当社においても乗務員不足を解消すべく採用募集を継続しているものの応募者が集まらない状況にある。これらを踏まえ、従業員からの紹介により乗務員の採用につなげることをねらいとして、次のとおり実施する。

1 制度の目的

従業員から乗務員希望者を紹介してもらうことにより、乗務員試験応募者を広く募り採用増加につなげることで当社の乗務員不足の解消を図りたい。

2 制度の実施内容

従業員から紹介された応募者が会社の採用試験に合格し、雇用契約締結と、契約社員として採用され乗務訓練を経て「見習い運転係解除試験」の合格から6箇月間勤務した時、紹介者に紹介金を支給する。

3 対象応募者の資格等

応募資格について、学歴、職歴、年齢、性別、バス乗務経験等の有無、大型二種免許の有無などは問わない。（過去に当社に在籍した者を含む。）

4 紹介金の支給

支給額（最大6万5千円）

- ① 応募者が採用試験に合格した場合、雇用契約の締結以降紹介者に5千円支給する。
- ② 応募者が大型二種免許を所持している場合、①の支給時に更に1万円を支給する。
- ③ 応募者が採用され見習い運転係解除試験の合格日から6箇月経過した時点で、紹介者に5万円を支給する。

5 実施時期

2023年12月1日から2024年11月30日までの期間