

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2024年2月13日（No.9）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

第37回定期本部委員会において方針決定

「2024春闘」申し入れ！

2月9日、JR四国労組本部は「第37回定期本部委員会」を開催し、自動車支部からは総勢8名が参加した。議事では定期大会以降の経過、当面の活動方針が提起され、2024春季生活闘争方針については、連合・JR連合方針に基づき定期昇給の完全実施を前提としたうえで、純ベア10,000円要求を掲げた。

自動車支部を代表して発言に立った岡本本部委員は、離職者が相次ぎ続行便に回す人員が不足している現状に触れ、「労働条件の向上こそが持続的な利益を作り出す人財基盤につながる」と語り、「組合員は期待感が非常に高く、『凡事徹底』により安全・安心輸送に努めていくので、『人への投資』としてのベースアップを勝ち取って欲しい」と強く訴えた。その後、満場一致ですべての議案が承認され、2024春季生活闘争のスタートを切った。



発言する岡本本部委員（高知分会長）

そして、2月13日、会社に対して「2024春季生活闘争」についての申し入れを行った。ジェイアール四国バスを取り巻く環境は需要回復等により2023年度事業計画に掲げた営業損益ベースでの黒字達成が射程圏内となっているなど、改善の兆しが表れている。こうした中で、事業運営に不可欠な人財に対する必要な投資が実現されなければならない。今後開催する交渉においては、確かな成果を勝ち取るべく、一丸となって取り組む決意である。（別紙参照）

【主な要求項目】

- ①定期昇給の実施（年齢給・職能給）
- ②ベースアップ10,000円
- ③労働時間の短縮及び制度改善

以上

2 0 2 4 年 2 月 1 3 日

ジェイアール四国バス株式会社
代表取締役社長 高須賀 浩 殿

四国旅客鉄道労働組合

執行委員長 大谷 清



「2 0 2 4 年 4 月 1 日以降の賃金引き上げ」について

3 年以上にわたり影響を及ぼしてきたコロナ禍は新たな局面を迎え、制限を受け続けてきた人流が活発になるなど、社会・経済活動の正常化が進んでいるところ。しかしながら、国内外の影響による燃油価格をはじめとする諸物価高騰が続いており、特に私たち組合員は多くの生活必需品の値上げによって困窮する生活を余儀なくされている。

ジェイアール四国バスを取り巻く環境は、収入面からはコロナ禍による社会変容がビジネス需要を中心に変化をもたらしたうえに、運行規模の縮小によって、従前の水準まで回復する見通しが立たず、諸物価の高騰が経費面からも圧迫しており、依然として厳しい状態にあると認識する。一方で、今年度第 2 四半期決算では 4 年ぶりの黒字決算となり、事業計画に掲げる営業損益ベースでの黒字達成も現実的なものとなっている。ここまでに至ったのは、さまざまな会社施策に協力し、事業の根幹となる「安全・安心輸送」を支えるべく各職場で奮闘してきた私たち組合員の努力の賜物に他ならない。経営と雇用の維持を念頭に、危機的状況に際しても労使が一丸となって取り組んできたが、今後も「人財」が事業継続に必要不可欠であると言うまでもない。

よって、会社を取り巻く状況の厳しさを認識しつつも、ジェイアール四国バスの担うべき社会的使命と事業運営を持続可能とするための「人への投資」に向け、組合員の期待に応え、組合員の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるため、2 0 2 4 年 4 月 1 日以降の賃金引き上げについて下記のとおり申し入れるので誠意ある回答をされたい。

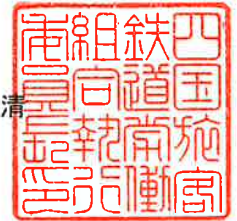
記

- 1 2 0 2 4 年 4 月における定期昇給を年令給、職能給ともに実施されたい。特に、2 0 2 1 年 4 月において職能給の定期昇給が実施されなかったことを踏まえた特段の取扱いを行うこと。
- 2 2 0 2 4 年 4 月 1 日の定期昇給後の基本給を、組合員（社員）一人当たり、純ペアとして 1 0, 0 0 0 円引き上げられたい。
- 3 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 4 回答指定日については、別途申し入れる。

以 上

ジェイアール四国バス株式会社
代表取締役社長 高須賀 浩 殿

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清



「労働時間の短縮及び制度改善」について

労働時間の短縮及び諸制度の改善は、コロナ禍をともに乗り越え、経営基盤の確立に向けて取り組んできた組合員の懸命な努力に応えるとともに、入社から退職まで安心して意欲を持って働き続けられる環境整備を通じた「人財確保」のためにも極めて重要であると認識している。従って、労働時間の短縮及び制度改善について、下記の通り申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 今後の労働時間短縮についての実施計画を明らかにされたい。
- 2 当面、年間休日を109日とされたい。
- 3 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、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。
- 4 2024年4月から適用される「改善基準告示」の趣旨を踏まえ、自動車乗務員の一日平均労働時間や行路拘束時間を短縮されたい。
- 5 36条協定における時間外労働時間を抑制及び平準化するとともに、改正労働基準法に基づく時間外労働の自動車運転者に対する上限規制が2024年4月から適用されることを踏まえ、36協定を次のように見直されたい。
 - (1) 時間外労働時間数の年間の上限を360時間(特別な事情が生じた場合でも540時間)とすること
 - (2) 特別な事情が生じた場合について「複数月平均で80時間まで」の上限を設けること
- 6 保存休暇の適用範囲に次の項目を追加されたい。
 - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
 - (2) 昇職・昇格試験において必要な日
 - (3) 家族の看護に必要な日
- 7 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。
- 8 有給休暇に次の項目を追加されたい。
 - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合
 - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
 - (3) 勤続15年及び25年に達した組合員のリフレッシュの日
 - (4) 看護休暇及び介護休暇
 - (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
 - (6) 更年期障害や妊娠悪阻等により不調となり、体調管理に必要な日
- 9 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。
- 10 忌引きによる場合の休暇日数を次のとおり改善されたい。
 - (1) 姻族一親等直系尊属(父母)の葬祭執行の際に喪主となる場合は7日
 - (2) 血族二親等直系尊属(祖父母)の葬祭執行の際に父母が喪主を務めることが困難であり、代わりに喪主となる場合は7日

- 11 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。
- 12 乗務員不足への対応として、契約社員を経ず社員として採用される制度を新設されたい。
- 13 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。
- 14 家族手当を増額されたい。
- 15 自動車等で通勤する場合の通勤手当の支払額を増額されたい。
- 16 超過勤務手当、及び夜勤手当を増額されたい。
 - (1) B単価 100分の150
 - (2) C単価 100分の50
 - (3) D単価 100分の150
 - (4) 45時間を超える場合はF単価を適用されたい。
- 17 住宅手当を増額されたい。
- 18 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。
- 19 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。
- 20 長時間行路手当を30分単位で設定するとともに支払額を増額されたい。
- 21 別居手当の月額を増額されたい。
- 22 賞与の支払額における算式について、「基本給」を「基本給及び家族手当の合計額」に改定されたい。
- 23 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。
- 24 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。
- 25 準組合員（契約社員及び定年退職再雇用契約社員）の賃金を改善されたい。
- 26 準組合員の休暇制度など、組合員（社員）と格差がある制度については組合員（社員）と同一とされたい。
- 27 年金満額支給開始年齢まで社員（組合員）として勤務できる制度や高年齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業確保措置への対応など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築されたい。
- 28 保護メガネを会社が購入し、貸与するよう見直されたい。できない場合は補助制度を講じられたい。
- 29 制帽の省略を通年で実施されたい。

以 上