

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年3月1日（No.11／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2024 春季生活闘争第2回交渉

人財確保が喫緊の課題となる中 人への投資を強く求め協議継続！

JR四国労組は本日、春闘交渉2回目となる団体交渉を行い、先般申し入れた申第13号、申第14号及び申第15号について、会社側と協議した。

《主な交渉内容》

【会社側】

- ◆前回交渉では、要求の趣旨を伺った。まずは会社の現状を説明しておきたい。最新の数字は1月末累計となるが、コロナ禍前と比較して、乗車人員が70%、収入が73%にとどまっている。運賃改定に加え、徳島・高知で公共交通利用者への補助が実施されたことも効果があったと受け止めている。便あたりの乗車人員はコロナ禍前より1.3人少ないが、ダイヤ改正により便数が減少していることからすれば、もっと改善していかなければならないと考えている。2月についても速報ベースとなるが、乗車人員は76%と堅調には推移している。
- ◆決算に関しては、事業計画に掲げた営業損益ベースでの黒字という目標を何とか達成できそうなところにある。ただし、5年ぶりの黒字となっても、この間のダメージの蓄積は非常に大きく、今後も含めて安定的で健全な経営を継続させていかなければならない。経営環境は周辺地域の開発などによって期待される部分があるし、2025年に予定されている大阪万博をはじめ、イベント等が活発になっていることもうまく収入増加につなげていかなければならない。
- ◆一方で、先日行政処分が下され、年度内に2回という異例の事態に至っている。報道による利用者への影響も懸念されるところであり、これまでも繰り返し申し上げてきたが、引き続き安全・安心輸送の継続には労使挙げて取り組んでいきたい。相互の理解と協力のもと、信頼回復に努めていかなければならない。
- ◆貴側からの要求主旨を踏まえ、検討してきたが、賃金引き上げについては定昇もベースアップも、長期的な賃金水準の向上という点と経営面のバランスを両立することが重要と考える。新規採用を進めてきたが、将来に亘る人材確保に向けて労使で協議をしていきたい。

＜主なやりとり＞

組合：すでに1回目の交渉で趣旨は十分伝えた。会社の厳しい事情はよく理解している

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年3月1日（No.11／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

が、足もとでは要員不足で定期便の運休を余儀なくされている。組合員からすれば、コロナ禍で人財を流出させてしまったのは、まぎれもなく会社の責任であり、現状として人が足りないのであれば、新規採用も必要だろうが、今までがんばってきた組合員をこれ以上辞めさせない努力が必要。定期昇給は大前提であるが、ベースアップも含め、十分な回答がなければ、さらに要員不足が悪化することが容易に想像できる。

会社から将来展望を示すことが重要ではないか。組合員は生活の不安を抱えながらも、会社を信じて働いている。会社が言う「いきいきと長く勤められる」ようにするためには、賃金制度の見直しなどを通じて、将来不安を払拭すべきである。四国内外の同業他社でも人財確保に向けて処遇改善を大きく打ち出している。会社としての魅力をしっかり発信することは経営者の重要な役割である。

会社：そもそもの水準等が違うため、単純に他社と比較することはできないが、ニュース等に惑わされないようにしてほしい。会社としても要員不足は十分理解していて、新規採用を継続しながら立て直していきたい。人材確保には賃金をはじめとする処遇改善が必要という意見も分かるが、慎重に検討していく考えである。

すでに、これまでの交渉でも述べてきたが、55歳以降の賃金についても問題意識を強めて対応してきた。4月から定期昇給の55歳以降の実施は具体的な改善の一つである。年齢給についても引き続き勉強しており、シミュレーションの内容も示してきたつもりである。ただし、今交渉で直ちに答えが得られるようなものではなく、時間をかけて議論することが必要。

組合：時間をかけて議論することは否定しないが、時間をかけ過ぎては人が先にいなくなってしまうかねない。大がかりな制度改正であれば、数年かけて移行することもある必要だと考えるので、早急に打ち出すなり、期限を示すなり、組合員に対して明確にすることが重要ではないか。

制度改正を語る以前に、バス産業の賃金水準は世間よりも低いとされており、当社も例外ではないと認識している。同業他社の改善はさておき、世間一般で賃上げが当たり前のような状態で、当社の賃金水準が相対的に下がっているということを自覚すべき。ベースアップで基本給の底上げを行いながら、制度改正で賃金カーブを見直していくということを分けて考えておくことが肝要ではないか。

会社：改善したい気持ちはやまやまだが、経営体力の問題もあり、長期的に安定的な経営を続けるためには、バランスを取りながら両立させていかなければならない。定期昇給は確保できても、ベースアップをどのように組み込んでいくかは慎重に検討したい。「コロナ禍で基本給の重要性を再認識した」という組合側の意見も重く受け止めており、勉強は続けている。55歳以降の年齢給の下げ幅が大きいとも認識している。55歳以降の定期昇給の実施だけで終わりとは思っていない。とはいえ、大盤振る舞いすることまではお約束できない。

組合：早く、明確に示すことができれば失望する組合員もいるだろう。定期便の運

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年3月1日（No.11／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

休自体も由々しき事態だが、要員不足が改善しなければ、期間を延長せざるを得なくなるのではないか。お客様への影響もさることながら、組合員のモチベーションの低下を招き、負のスパイラルに陥りかねない。

会社：何も対処していないわけではない。新規採用も続けている。運休を部分的に続ける必要などが出来れば、転勤があり得ることも言及しておく。需給バランスを見ながらの判断とならざるを得ないが、今のところ新規採用者が見習い解除される時期を見ながら運行再開したいと考えている。

組合：常に要員不足への対応に追われていては安定的な経営とは言えない。退職事由は賃金だけではないというが、賃金が低いことが影響していないことはない。コロナ禍で生活が苦しくても会社に残ってくれた人財にしっかり応えて欲しい。

会社：貴側の要求趣旨もしっかりと受け止めており、賃金引き上げを含め、真剣に検討している。今交渉においては制度改善に対する要求よりも賃金引き上げの要求への検討に重点を置いており、応えたい気持ちがあることを分かっていたきたい。勤務制度については、先に妥結いただいた36協定や改善基準告示への対応をしっかりやっていきたい。いずれも要員が厳しい中で制度改善までは厳しい。契約社員を経ずに採用する手法については将来的な課題と認識している。初任給及び55歳以降の賃金については先に述べたように強い課題認識をもって検討を続けている。その他の手当については、まずは基本給を検討してからと考える。準組合員の処遇改善も現役世代の制度とあわせて検討すべきと捉えている。

組合：今交渉では賃金引き上げにこだわって交渉していく考えであるが、制度面も重要。できることからでも手を付けるべきではないのか。前回は訴えたが、勤務制度については労基法や改善基準告示の改正趣旨からすれば、働きやすさを高めることが目的。ルールに合わせていくことは前提であるが、結果的に働きにくくなっているのではない。さまざまな制約がかかることに対して協定も締結して協力していくが、結果として勤務時間が減り、賃金にも影響する。効率的に働いて、賃金向上と両立することが理想であり、タイムラグがあったとしてもそういった目的意識を持つべきである。

賃金制度も物価上昇を踏まえれば、家族手当や通勤手当など物価に関係する手当を見直すのも重要。生活に影響が及び退職事由にもなり得る。

会社：家族手当については時代の変化にあわせた見直しもあってもよいと考える。共働きが増え、世間でも配偶者に対する支給を抑えたり、撤廃した例もある。子どもに対しても、学校の授業料や医療費などに対する公的な支援が充実してきた。家族に対する実質的な負担が変わってきたということ。

組合：会社は試験を受けて等級を上げよと懲罰するが、結果として内勤になって手取り収入が減ることが心配の種となっている。デスク手当を十分な水準に引き上げるべき。しっかり幹部候補生を育てていかないと、内勤者の要員不足にも陥りかねない。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2024年3月1日（No.11／4 終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：試験合格者は皆候補となり得る。人が足りない現状であるものの、何も考えていないわけではない。

保護メガネについては、会社としてもメーカーと調整しながら実証試験やアンケート調査まで実施して認めたにも関わらず、少数の購入しかなかったことは残念である。

組合：こちらからすれば、自費で購入すること自体が驚きで想定していなかった。立場が違うので意見が食い違うとは思うが、会社支給としていれば、みんな着用したのではないか。

制帽省略についても通年化を求める声が多い。特に昨秋は11月でも気温が高かった。熱中症の危険から、あくまで運転中に限ったとしても着脱を乗務員の判断に任せるべきではないか。実際に運転席で体感してみればすぐ分かること。また、他社では制帽をやめているところもあり、時代に合わせるという話もあったが、まさにそうではないか。

会社：制帽省略についてはコロナ禍における車内の感染対策で空調への影響を踏まえて実施したもの。感染対策が不要となったことから、制帽省略をやめてもよかったが、夏季軽装期間に限り、継続実施とした経緯を理解されたい。

組合は持ち帰り、業務対策委員会を開催し、現下の極めて厳しい経営状況は認識するものの、「定期昇給の完全実施」を大前提に、賃金引き上げ、制度改善に向け、引き続き粘り強く交渉を強化・継続していくことを確認した。

以 上