

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12/1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2024 春季生活闘争妥結！

会社発足以来、初めてとなる ベースアップ獲得！

JR四国労組は本日、申第14号及び申第15号で申し入れた「2024年4月1日以降の賃金引き上げ」「労働時間の短縮及び制度改善」について団体交渉を開催し、定期昇給の完全実施、会社発足以来初のベースアップをはじめとする組合側の要求実現にむけ、深刻な要員不足を背景に人財確保の必要性を訴え、組合員の期待に応えるべく粘り強い交渉を重ねてきた結果、会社側から次のとおりの最終回答を受けた。

○ 定期昇給の完全実施！

※51歳以下：4号俸、52歳以上59歳以下：2号俸の昇給

○ ベア（職能給）：一律2,500円引き上げ！

○ ベア（年齢給）：55～59歳の金額改善！

※55歳：1,000円～59歳：5,000円の引き上げ

○ 乗務員の調整手当の新設！

※運転系の各等級別の基準額を定め、差額を調整手当として支給

※これにより契約社員から社員登用時の基本給の逆転現象は解消

○ 再雇用契約社員の賃金改善！

※月給：2,500円、時給：10円の引き上げ

○ 契約社員の賃金改善！

※営業係・月給：2,500円、日給：90円、時給：10円の引き上げ

※構内運転係・日給：90円の引き上げ

◆ 2024年5月24日（金）精算

54歳以下、一人当たり平均約6,000円賃金改善！

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

【申第14号「2024年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

回 答 書

「2024年4月1日以降の賃金引き上げについて（JR四国労組申第14号2024年2月13日）」について以下のとおり回答いたします。

2023年度は、ご利用の緩やかな回復状況を踏まえ、営業体制の整備や適切な運行便数の設定を図るなど全社を挙げた収入の確保、拡大に取り組んだことなどにより、5期ぶりに黒字を計上できる見込みです。しかしながら、コロナ禍前の収入水準への回復は現段階では見通しが立っておらず、将来にわたって安定的に営業利益を計上できる経営基盤の構築は容易ではないと言わざるを得ません。継続的な黒字基調を早期に実現するためには、収益向上と諸経費の増加への対応、業務運営の効率化をこれまで以上に強力に推し進めていく必要があります。

一方、安全・安心輸送の確保については、道路運送法等の違反による行政処分を年度内に2度にわたって受けたほか、インシデントを含むヒューマンエラーによる運転事故や輸送障害が増加傾向にあり、このような現状を深刻に受け止めなければなりません。当社の最大の使命を全うするため、安全運行体制の強化・徹底と信頼の回復は喫緊の課題であり、その実現には従業員一人ひとりが意識を高め、職責を十分に果たす不断の取り組みが必要です。

当社を取り巻く経営環境や長期的な業績見通しは決して楽観視できない厳しいものですが、コロナ下における危機的な経営状況にあっても従業員一人ひとりが安全・安心を旨として業務に取り組んだことが現在の会社業績につながっていることを考慮するとともに、総力を挙げての安全・安心レベルの向上と信頼の確保への取り組み、さらには安定経営に向けた収入の確保と効率的な業務運営に労使一体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ご理解とご協力を強く期待し、会社として精一杯の回答として2024年度の新賃金を次のとおりとします。

1 社員の基本給改定

(1) 職能給の改善（ベースアップ）

職能給表に定める額を 一律2,500円引き上げる。

(2) 年齢給の改善（ベースアップ）

55才から59才までの年齢給表に定める額を

55才	1,000円
56才	2,000円
57才	3,000円
58才	4,000円
59才	5,000円

それぞれ引き上げる。

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

（3）定期昇給の実施

年齢別所定昇給号俸	5 1才以下	4号俸
	5 2才以上5 9才以下	2号俸

2 乗務員の調整手当の新設

「別紙」

運転系の社員採用給に基準額（保障額）を定める。

これに伴い各等級別の基準額を定め、各等級の基準額と基本給額の差額を調整する手当を新設する。

3 再雇用契約社員の契約基本賃金改定

シニア A （月給）	契約基本賃金を	一律 2,500円	引き上げる。
シニア B・C（時給）	契約基本賃金を	一律 10円	引き上げる。

4 契約社員の契約基本賃金改定

営業係（月給）	契約基本賃金を	一律 2,500円	引き上げる。
（日給）	契約基本賃金を	一律 90円	引き上げる。
（時給）	契約基本賃金を	一律 10円	引き上げる。
構内運転係（日給）	契約基本賃金を	一律 90円	引き上げる。

5 実施順序

2024年4月1日現在、社員の昇給等の実施順序は次のとおりとする。

- （1）昇給による職能給及び年齢給の整理
- （2）職能給の等級間の異動による整理
- （3）職能給及び年齢給の改善による整理
- （4）調整額及び調整手当の整理

6 精算時期

2024年5月24日（金）以降、準備でき次第とする

【申第15号「労働時間の短縮及び制度改善」について】

◇ 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。

会社を取り巻く旅客自動車運送事業の経営環境及び当社の経営状況等を勘案し、現時点では労働時間の短縮については厳しい状況であると考えています。

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12/4）

発行責任者／大谷 清 編集責任者／中村 鉄平

- ◇ 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。

泊り勤務等における勤務種別別の勤務制度等新設を拡充する考えはありません。
また、各支店の業務については業務内容等の性質上、勤務実態に即していないためテレワーク及び在宅勤務等の勤務制度を導入する考えはありません。

- ◇ 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。

改善基準告示の趣旨を踏まえ必要な対応をする考えです。

- ◇ 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。

デメリットもあるため今後慎重に検討していく考えです。

- ◇ 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。

回答書のとおりです。

- ◇ 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。

デスク手当（指導）の支払額を拡大する考えはありません。

- ◇ 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。

賞与支払額に係る算式を改定する考えはありません。

- ◇ 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。

回答書のとおりです。

- ◇ 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。

保護眼鏡は貴側からの要求に答え装着を認めたものと認識しており、会社貸与及び補助制度を導入する考えはありません。

- ◇ 制帽の省略を通年で実施されたい。

通年で実施する考えはありません。

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12/5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

《主な交渉内容》

組合：まず、会社が発足してから初めてのベースアップが実現したことは前向きに受け止めたい。また、コロナ禍以前から課題として訴えてきた運転係の契約社員から社員登用時に基本給が逆転することや55歳以降の年齢給に対しても解決へと前進させることができた。組合員とその家族はコロナ禍で極めて苦しい家計等に追い込まれながら懸命に事業運営を支えてきた。その結果として、ようやく営業損益ベースの黒字を達成できる見込みとなり、これまでの苦労を訴えてきたことが会社にも届いたのだと感じている。

とはいえ、満額回答には至っておらず、まだまだ賃金を引き上げていく必要がある、55歳以降の年齢給をはじめ制度改善に対しても多くの課題を残している。引き続き経営課題も含め、労使での真摯な協議を通じて、解決を図っていかなければならない。

会社：賃金引き上げは会社としても必要性を感じており、要求どおりとはいかなかったものの、経営体力の中で可能な限りの回答を行ったと考えている。コロナ禍によるダメージも残る中、ようやく事業計画に掲げた営業黒字が達成できるといっても、回答内容はかなり会社としても踏み込んだものとなっている。ベースアップに加えて、今まで改善が図れなかった採用給や55歳以降の賃金に対しても改善することとした。人材確保についても会社として必要性を感じているということである。今後も安定的に黒字基調を継続するためには安全・安心輸送の確立は欠かせない。労使一丸となって安全最優先の取り組みを続けていくことが重要となる。

組合：調整手当はどのような取り扱いとなるのか。例えば賞与には含まれるのかどうかや超勤単価に反映されるのかといった詳細を説明されたい。

また、4月以降の採用者には7年間という期限があるのはなぜなのか。

会社：調整手当の新設で社員登用時の基本給の逆転現象は起こらなくなる。ただし、昇給欠格条項に該当した場合はその金額までは保障しない。月額支給の手当として賞与には反映しないが、1時間当たりの賃金額には含まれることから超勤手当等には反映される。

7年間というのは、標準的な昇給・昇格をシミュレーションし、基準額を上回る期間として算出した結果である。

組合：今回の回答は大きな一歩であることは違いないが、課題が残されていることをあらためて申し上げたい。ゴールはまだ先にあると認識しており、今後も継続的に賃金をはじめ、労働条件を改善していかなければ、安定的な黒字経営を続けるために必要不可欠な人財を確保することが困難となる。これからも労使でしっかりと協議しながら、人財への投資を通じた経営改善を果たしていきたい。

会社：会社も決して楽観視できる経営状態にはなく、次年度以降も継続して黒字を達

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年3月15日（No.12／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

成していかなければならないが、その達成をもってさらなる賃金改善等を約束できるというものでもないことも理解して欲しい。しかしながら、会社としても発足20年が経ち、第一歩を踏み出せたと思っている。今後も安全を最優先にしながら、労使一丸となって取り組んでいきたい。

組合は、回答を持ち帰り業務対策委員会で協議した。今次春季生活闘争においては賃金にこだわった交渉を継続した結果、定期昇給の完全実施とともに、会社発足以来初めてとなるベースアップ、さらには調整手当の新設に伴う採用給をはじめとする賃金の底上げ、55歳以降の賃金改善という、長きに亘って強く訴え続けてきた要求が大きな前進が図られたことを踏まえ、定期便の運休を余儀なくされるほどの要員不足の中で、営業損益ベースで安定的に黒字を計上できる経営を目指す状況下において、会社として精一杯の回答と判断し、本日15時に妥結した。

以 上

別紙

2024年3月
ジェイアール四国バス株式会社

乗務員の調整手当の新設について

運転係の社員採用給に基準額（保障額）を定める。これに伴い各等級別の基準額を定め、各等級の基準額と基本給額の差額を調整する手当を新設する。

1 手当の名称
「調整手当」

2 対象者
54才以下の運転係または運転主任で基本給が各等級別の基準額に満たない者

3 基準額

(円)

等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級
基準額	188,950	189,750	190,750	191,950	193,350	194,950	196,750

4 調整手当の取扱い

- 1時間あたりの賃金額を含む。
- 日割計算及び時間の休暇の減額すべき賃金額の対象とする。
- 賞与の算定基礎に含まない。
- 昇給欠格条項を適用された場合の減号俸分の額は保障しない。

5 適用期間

2024年4月1日以降に社員採用された者については採用日から7年間を限度とする。

6 実施時期

2024年4月1日