

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2023年9月1日 (No.20/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

総合労働協約改訂等 交渉スタート！

経営回復のために人への投資を！

JR四国労組は本日、申第4号「総合労働協約改訂等」及び申第5号「2023年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について団体交渉を開催し、組合側の要求実現に向けて主旨説明を行った後、会社側より現時点における考え方が示され、それらについて議論した。

【組合側の主旨説明】

ジェイアール四国バスを取り巻く経営環境は、コロナ禍によるダメージの蓄積とともに、ビジネスを中心に需要が変化したことに加え、燃油価格の高騰などにより依然として厳しい状況であるものの、5類への引き下げに伴い新たな局面を迎えており、収入が回復基調にあるなど、明るい兆しが見えている。

こうした状況にあるのは、組合員の日々の安全・安心輸送をはじめとする努力の賜物であり、家族を含めた理解と協力があったからこそ。今年度の営業損益ベースの黒字達成も組合員の力が不可欠。人への投資は経営を回復させるための先行投資としなければならない。入社から退職まで「生き生きと」「誇りを持ち安心して働き続けられる環境」を総合労働協約の改訂によって実現したい。組合としても中長期的視点で各種方策を取りまとめた「ユニオンビジョン2023」を策定し、会社にも手交したところ。したがって、今交渉は極めて重要であると認識している。

以上の主旨を踏まえ、総合労働協約改訂等について申し入れる。

<主な申し入れのポイント>

- ・この間、強く求めてきた勤務制度を中心に「安心」が感じられる改善を実現してきた。運行規模や要員は需要動向によって縮小しているが、より筋肉質な体制が整備されている。これまでの交渉の中でも経営回復と労働条件改善がセットであることは申し合わせてきたはず。「賃金」をはじめ、魅力ある労働条件が「日本一のバス会社」につながると考える。
- ・組合員が最も関心高く求めている項目である基本給の改善については、全体の底上げとともに生涯賃金を意識した賃金カーブの見直しが必要である。例えば初任給は契約社員時と逆転現象が生じ得ることや、55歳以降の年令給の減額などは早急に改善すべきである。若い組合員からも将来不安を感じるという声があがっており、改善に向けた具体的な兆候すらなければ、あきらめて会社を去る者も出てきかねない。今交渉ではより踏み込んだ回答を求めらる。
- ・勤務制度について、2024年4月から適用される改善基準告示や時間外労働の上限規制には前倒しで対応していくべきであり、36協定を見直したが十分ではない。泊

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2023年9月1日 (No.20/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

まり勤務についても昨今の勤労意識の変化からも負担軽減を求める。また、不妊治療や更年期障害に対する休暇制度に加え、新型コロナウイルス感染症や季節性インフルエンザでは出勤困難な状況が生まれることから制度整備が必要。生理休暇の名称変更が使用に対する心理的なハードルを下げることに繋がると考えており、実施すべき。深夜帯の2人乗務は安全面から重要であるが、要員需給上難しいのであれば、1人乗務であっても休憩時間を十分に確保することが必要。

- ・ 2024年4月には会社が発足して20周年を迎える。苦楽をともにしてきた組合員に対する表彰やリフレッシュ休暇を求めているが、会社からの労いの気持ちを示す大事なメッセージとなるし、組合員の愛社精神にもつながる。
- ・ 賃金面では、やはり物価上昇が家計を苦しめていることから、生活を守る観点での検討を要請したい。物価に関連する項目として家族手当や通勤手当などがあげられるが、別居手当を支給されている組合員は二重生活でさらに生活が苦しい。光熱費やガソリン価格だけでなく、さまざまな生活必需品の値上がりを踏まえた具体的な検討をもとに、回答されたい。超過勤務手当や夜勤手当については、要員不足の中で超勤を受け入れてくれている組合員の労苦に応えることが重要。出向が継続しているが、心身ともに負担があることから手当等の対応を求める。
- ・ 昨年要求した「脳検診」については今年度より実施されており、各職場でも積極的に活用されているが、今後もさらに健康経営を進めて欲しい。サングラスについては春闘で一定前進したことから、今交渉ではより具体的な取り扱いについて協議したい。新型コロナウイルス感染症のワクチンについては取り扱いが定まっていらないと思うが、インフルエンザワクチン同様に補助すべき。
- ・ 準組合員の労働環境を組合員と同等に引き上げられたい。ライフステージのさまざまな場面でも安心して働ける環境実現に向け、まだまだ改善の余地がある。

《主な交渉内容》

【申4号関係】

会社：まずは、夏季多客輸送においては続行便の運行にもご協力いただいたことに感謝申し上げます。直近の輸送状況として、7月は計画便数に対して97.4%の運行で、2019年度比71%の収入となった。累計でも2019年度比71%と堅調に推移している。お盆の期間でも2018年度比67.4%の輸送人員となり、ここ2～3年とは違う状況といえる。

基本給に対する強い要望は以前から伺っている。見直すにあたっては、年令給だけでなく職能給、さらには人件費全体としても捉えなければならない。さまざまなシミュレーションを具体的に行っているが、定期昇給の考え方も含めて検討している。例えば、年令給だけで55歳からの減額を解消しようとする、45歳くらいから均していかなければならないだろう。全てを持ち出して対応することは困難だと考えており、生涯賃金ベースでも考えなければならない。

組合：そもそも55歳以降減額される制度となった経緯を説明されたい。手当中心ではなく基本給で生活できる水準とすることが重要。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2023年9月1日（No.20/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- 会社：分社化されたときから変わっていないので、その当時に説明したとおりである。コロナ禍以前のような儲けがあればよいが、先に述べたようにまだ7割という水準。具体的な検討は進めているが、回答できる段階にはない。
- 家族手当についても触れられていたが、社会の流れからすると配偶者よりも子どもに比重を置くような見直しもあり得るのではないか。最低賃金が引き上げられてきた中で、130万円を超えるケースも増えてくると考えられるし、女性の社会進出の中で共働きが広がっている。
- 組合：配偶者のみ対象となっている者もいる。不利益変更となるような見直しは受け入れられない。少なくとも経過措置を設けることが必要だ。また全体として改善されることも重要。
- 会社：改善基準告示については、すでにクリアされているものが大半。一部の路線でダイヤ改正などが必要となることは把握しているが、共同運行会社や自治体などと協議しなければならないため、時間を要する。決して違反するようなことはできないため、しっかりと対処していく考え。
- 組合：各支店でも対応が必要になる部分を把握しているが、本社としてどのように見直すのかといった情報共有がなく不安に感じている。具体的なことまでは言えないとしても、検討しているということ自体を共有するのも大事。
- 会社：表彰については20年の節目ということ意識して検討を進めている。詳細については成案が得られれば説明できるかと思うが、今交渉でも応えられるところまでは検討していきたい。
- 組合：勤続年数の考え方において、契約社員の期間が時期によってまちまちであることを踏まえた対応が必要だと考える。なかなか社員登用されなかった時期もあったことから、不公平感にもつながりかねない。
- 会社：あくまで社員としての勤続年数でとらえる考えである。試験を受けていた者もいれば、そうでない者もいる。試験で結果を残していれば、社員にも短期間でなれたのではないか。
- 組合：以前の交渉においては、契約社員の期間を含めて対応する考えが会社側から示されていた。試験云々ということであれば、実績を示すべきであるし、当社の採用の流れとして契約社員から始める方がほとんどということ踏まえて、一定期間だけでも含めて考えることが重要ではないか。
- 会社：実績は調べてみるが、現時点では契約社員としての期間を含めない考えである。交渉事項とは異なるが、最近静止物との接触事故が増加傾向にあり、全体の8割を超える状況にある。さらにスピードが出ていて、輸送障害にも発展していることもある。せっかく続行便を出して儲けようとしても、事故に伴う支出で台無しになってしまう。事故が起きた場合、修理費用だけでない。レッカー代や代車などにかかる費用を含めれば数百万円に上ることもある。本来、儲けた分をボーナスやベースアップに回したいところが、こうした費用に回すべきではないことを十分理解されたい。
- 組合：安全については常に呼びかけている。事故を起こしたくて起こしている者はいないが、引き続き安全・安心輸送への取り組みを継続していく。

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2023年9月1日（No.20/4終）

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

会社：サングラスについては、実証実験を近々実施する考えである。運転係とともにお客様からにもアンケートを実施し、効果等が確認できれば導入したい。偏向レンズで、信号がくっきり見えたり、濡れた路面の反射が軽減される。

組合：お客様から苦情等を受けないように、実証実験している旨をきちんとわかるようにしてもらいたい。

会社：HPへのプレスや車内掲示などについて検討している。

組合：社員割引の回数制限は緩和できないのか。また、知り合いなどにバスの利用を話してもメリットがなければ買ってくれない。何らかに対応すべきではないのか。

会社：社員割引については使用している人が一部で、多くの社員が使用していないのが現実。共同運行会社もいることから、簡単には見直せない。

【申5号関係】

組合：準組合員の賃金については、最低賃金が大幅に引き上げられたことを踏まえて回答されたい。ただし、政府の考えからすれば、最低賃金にかかるところだけ見直しては、組合員も含め差が縮まるだけになってしまう。本来あるべき賃金水準があって、全体として引き上げていくことが重要である。

会社：最低賃金が引き上げられたことは承知している。世間動向等も踏まえつつ検討したい。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、「諸制度の改善」及び「準組合員の賃金引き上げ」について、粘り強く交渉を継続していくことを確認した。

以 上