

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年9月20日 (No.2/1)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

総合労働協約改定交渉 妥結

人財の定着に資する手当等6項目の前進！
さらなる賃金改善に向けた考えにも言及！

◆子にかかる家族手当の改善

○扶養親族のうち、子について支給額を変更

第1子：月額 11,000 円、第2子以降：月額 3,000 円

○実施時期：2025年4月1日

◆家族の看護にかかる保存休暇を新設

○配偶者並びに一親等の血族及び姻族の負傷又は疾病の看護を行う場合に保存休暇を使用可能に。

○実施時期：2025年4月1日

◆契約社員の基本賃金の改善

○再雇用契約社員

デスク・営業係：月額 166,500 円 (4,000 円改善)

構内運転係・デスク・営業係・清掃係

：時給額 980 円 (50 円改善)

○契約社員 (パートナー・サポーター)

営業係：月額 166,500 円 (7,700 円改善)

：日給 7,600 円 (380 円改善)

：時給 980 円 (50~70 円改善)

○実施時期：2024年10月1日

◆再雇用契約社員の家族手当の新設

○扶養親族のうち、配偶者及び子について社員に準じて取扱う

○実施時期：2025年4月1日

◇制帽省略について通年実施の方向での検討

◇熱中症対策の強化に向け、乗務中の水分補給及び盛夏衣の素材変更等の検討の実施

ベアに対する意向が示されるとともに、55歳以降の基本給については経営状況等を勘案し検討していくとの回答！

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年9月20日（No.2/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

JR四国労組は、申第4号及び第5号で申し入れた総合労働協約改訂等について交渉を重ねてきたが、本日、会社側より回答があった。

なお、主な回答は以下の通り。

[申第4号]

【労働条件に関する協約】

〔勤務関係〕

4 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、乗務員について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）とされたい。また「複数月平均で80時間まで」の上限を設けられたい。

＜会社回答＞ → 36協定における時間外労働の抑制等について、現時点で変更する考えはありません。ただし時間外労働の平準化に関しては、現場管理者へ指示し平準化を目指すこととします。

なお、80時間の上限を設定する考えはありません。

7 次の各項目について、保存休暇の使用範囲とされたい。

(3) 家族の看護に必要な日。

＜会社回答＞ → 別紙のとおり

13 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。また、採用を促進するための紹介制度やお祝い金制度等の充実を図られたい。

＜会社回答＞ → 乗務員採用の際、契約社員を経ず社員とする考えはありません。また、紹介制度は2023年12月から2024年11月までの1年間実施しています。支度金や祝い金制度等については現時点では考えていません。

〔賃金関係〕

14 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。

＜会社回答＞ → 当社の採用者は中途採用者が主であり、協定にも定めている本人の経歴及び他との均衡を考慮して決定していく考えです。

また、55才以降の基本給については、2024年4月、年齢別にそれぞれ減少幅を改善しており、今後も経営状況等を勘案し検討していく考えです。

15 家族手当を増額されたい。

＜会社回答＞ → 別紙のとおり

〔安全及び衛生関係〕

29 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。

＜会社回答＞ → 保護メガネについては会社が指定した保護メガネの使用を認めており、会社購入の保護メガネを貸与することや保護メガネ購入に対する補助を講じ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9月20日（No.2/3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

30 制帽の省略を通年で実施されたい。

＜会社回答＞ → 高速道路運行中における制帽の省略は盛夏衣の着用期間とあわせていますが、今後通年実施の方向で検討します。

31 熱中症対策として、運転中を含む水分補給等が可能となるように対応されたい。また、盛夏服について、ポロシャツ等の素材に変更し、半袖・長袖が選択できるようにされたい。

＜会社回答＞ → 熱中症対策は重要であると認識しており運行中の水分補給に際しては安全な場所へバスを停車させ、運転席から離れた場所で水分補給を行うこととしています。バスを停車させるにあたっては、停車させ易くするよう検討を行います。

なお、安全運行の観点から運転中の水分補給を認める考えはありません。

また、盛夏衣の素材変更等については今後の貸与などを踏まえ検討を行います。

【準組合員関係】

1 生理休暇等の有給適用及びその日数、また各種制度や手当等の支払額において組合員（社員）と差があるものについては同一とされたい。

＜会社回答＞ → 無給休暇制度等の有給休暇適用を社員と同様にすることは考えていません。

なお、再雇用契約社員への家族手当について会社から別紙のとおり。

【申第5号】

「2024年度準組合員（契約社員）の賃金引き上げ」について

1 契約社員（月給・日給適用者）の契約基本賃金を、一人あたり5%の原資をもって引き上げられたい。特に、運転係については業界内の相場を踏まえた改善を図ること。

2 契約社員（時給適用者）の時間給額を、一人あたり90円引き上げられたい。

3 実施日 2024年10月1日

＜会社回答＞ → 別紙のとおり

《主な交渉内容》

組 合：前回交渉時にも話したとおり、この間の経営回復は組合員の努力が支えてきたところであり、ベースアップの実施や賞与の改善がさらなるモチベーションの維持・向上につながり、安全・安心輸送の継続や今年度の目標達成にも大きく寄与していると認識している。一方で、乗務員不足を背景として、定期便の計画運休が続いており、人財の確保・定着が最大の経営課題といえる状況にある。したがって、今交渉でも採用競争力や離職防止に資する労働条件の改善を強く求めてきたところ。今回の回答では手当の改善などが図られたものと受け止め

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年9月20日（No.2/4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

るが、離職防止には資する一方で採用競争力という観点では十分ではないと考える。最低賃金が引き上げられたことから、運転係の基本賃金を引き上げるべきだったと考えており、年間休日についても社会的にも時短が求められるうえに、改善基準告示で運転時間等の制約を受ける中では増加することが適正な勤務操配につながるのではないのか。とにかく、新規採用の応募者にとっては賃金や休日が最重要項目であることを強く認識すべき。

あらためて、適正なダイヤ、便数を見極めるとともに、必要な人財を確保し、あるべき労働条件を整えていくことを並行しながらやっていかないと、結果として離職や採用難を招き、新規採用に注力しても要員不足が解消されない。

会 社：直近の経営状況については前回説明したとおりであり、決して好転したといって手放しで喜べない状況だと認識している。収入動向を見据えても回復にも限りがある中で、下期には設備投資等も控えており慎重にならざるを得ない。物価高騰など社会情勢を考慮しながらも、貴側の要求も踏まえて回答に至ったことから、ご理解いただきたい。

採用競争力でいえば、同業他社と比較しても当社の制度が劣っているとは思っていない。例えば、休日数の業界平均は100.2日というデータがあり、当社が上回っている。しかしながら、見せ方を含めて対処すべき課題はあると考えており、福利厚生などをどのように明示していくか、社員採用の可否やステップ、その後の処遇などをどうやって説明していくかということも検討している。引き続き、世間動向も踏まえながら判断していきたい。

指摘のとおり、今回の回答は在職している従業員に対する改善を念頭に置いたもの。今春闘ではベースアップ等、大幅な改善も図ってきたところであり、今年度は永年勤続者表彰の実施など、人材を定着させるべく取り組んでいる。

組 合：前回交渉時には今後のベースアップに対する考え方も示されたうえ、今回の回答についても経営状況等を勘案するとしたものの、一定前向きな内容だと受け止めている。当方からも55歳から減額されないものとするのを念頭に、手当等を含めた総合的な賃金制度の見直しの必要性も提起してきた。

会 社：ベースアップについては前回は申し上げたとおりであり、金額はともかく積み上げていくことが重要だと考えている。内容については、その都度交渉したうえで結論となることから明言できないが、55歳以降の賃金もあわせて課題と認識している。

組 合：家族手当及び保存休暇の改善について、実施時期が来年4月とされた理由は何か。10月実施としてもよかったのではないか。特に保存休暇は特段の準備等

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年9月20日（No.2/5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

も要しないものとする。

- 会 社：家族手当については、再雇用契約社員の新設における確認作業や学校の卒入学時期などを考慮して、来年4月とした。保存休暇についても会社の判断として来年4月実施とした。保存休暇については、社会一般でも核家族化によって親世帯と同居というケースも当たり前でないことを考慮して、別居であろうと使用可能としたし、血族・姻族の一親等という仕切りでいえば、親や子だけでなく、子の配偶者であっても対象となるように広げた。また、別居という意味では、例えば大学進学などによって一人暮らしをする子の看護でも使える。
- 組 合：家族手当については減額される者がいないことや保存休暇についても対象者が広いことはありがたい。今後も保存休暇が使いやすいようにしてもらわなければならないし、そもそも年休がちゃんと使える要員体制も重要である。
- 会 社：例えば、2人の子を扶養している場合、現行制度であれば月額11,000円が14,000円となるし、配偶者等の金額を変更していないので、基本的には増額となる。家族手当の改善には原資もかかるものであったが、離職防止という観点から判断した。特に再雇用契約社員については新設であり、あわせて相当の金額となる。
- 組 合：今回の回答ではデスク手当の改善が図られなかったが、最近でも新たに内勤となるような人事異動もあったはずだが、モチベーション向上につながるような賃金制度が求められる。
- 会 社：乗務員との手当の違いはあるものの、デスク手当にも段階があり、がんばって昇職すれば金額も上昇する。
- 組 合：制帽省略についての回答が「通年実施の方向で検討」とされたが、現行の取扱いのまま、期間だけを延ばせばよいのではないか。
- 会 社：現状として制帽にはマイクが装着されており、車内放送の際には着帽することとなる。着脱によって片手運転等のリスクが存在することから、マイクの形状等についても検討する必要がある。備品の購入等にも時間を要することから直ちには実施できないということ。あくまでも通年実施の方向であるが、ルール遵守を徹底しなければならないとも考えており、取扱いの厳格化などについても検討したい。
- 組 合：むやみにルール違反することはないが、マイクの形状によって制帽の着脱と分離できるのであれば、ありがたい。通年化を早期に実施されたいが、11月までに実施する見込みはあるのか。
- 会 社：マイク等の備品の購入や配付にも時間を要するので、時期は明言できない。

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年9月20日（No.2／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- 組合：熱中症対策については具体的な回答となっていないが、水分補給のために停車させやすくするとは、どのようなことを考えているのか。
- 会社：あくまでも原則として、車両故障や体調不良などを含め、危険と判断された場合は安全な場所に停めること。したがって、熱中症の症状等が疑われる場合も同様。ただし、お客様が乗車されている状況で自己の体調等で停車することに躊躇するのも理解したうえで、どのように熱中症を防ぐかということを考えていきたい。とはいえ、運転中はやはり水分補給を認めるわけにはいかない。
- 組合：運転する側の視点に立って、対策を十分検討し、実効性あるものとするべき。支店などとも対話しながら、進めることが重要。また、運転中の水分補給による片手運転は法に触れるということを会社として確認したのか。
- 会社：警察に確認まではしていないが、「安全運転義務違反」に該当し得るということだと認識している。
- 組合：盛夏衣の素材変更については前向きに検討するということで理解してよいか。
- 会社：今後の貸与にあわせて検討材料としたい。
- 組合：契約社員の賃金改善については、最低賃金に対応するのみであって、職種間の較差が縮まってしまっており、本来の趣旨とは違っているのではないか。定年延長についても検討すべきであるからこそ、再雇用契約社員の賃金引き上げなどにも取り組むべき。
- 会社：定年延長も検討課題だと認識している。定年年齢を65歳とした場合は賃金のみならず、退職金をいつ支給するかといったことも考えなければならない。
- 組合：今回の回答においては一定の前進ができたものの、要求した項目の多くは改善が図られなかった。とりわけ、基本給や休日数といった離職防止・採用競争力に大きく資する項目が改善されなかった。社会の変化のスピードが速まる中、雇用も流動化しており、労働条件をはじめ、働く環境を改善することにもスピード感が求められている。実際に辞めるか悩んでいる組合員がいるということも申し添えておきたい。責任組合として各種施策には引き続き協力していきたいが、「人への投資」を先行投資していただくよう、今後も協議していきたい。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、総合労働協約改訂交渉に関しては、一部ではあるが制度改善が図られたこと等について議論した結果、これ以上の前進は困難と判断し同日妥結した。

以上

別紙

2024年9月20日
ジェイアール四国バス(株)

労働条件に関する協約の一部改正について

標題について、社員等における労働条件の向上を目的に「社員の労働条件に関する協約」(2023年9月21日締結)及び「再雇用契約社員の労働条件に関する協約」(2023年9月21日締結)を次のとおり改正する。

I 社員の労働条件に関する協約

社員労働協約の条項について、次のとおり一部変更する。

1. 家族の看護を行う場合について、保存休暇の適用項目に新たに追加する。

- (1) 第63条第9号に家族の看護に関する項目を新たに設ける。
- (2) 第67条第2項第10号に家族の看護に関する必要書類に関する項目を追加する。

第63条 (省略)

- (9) 配偶者並びに一親等の血族及び姻族の負傷又は疾病の看護をする場合
必要な日数

第67条 (省略)

- (10) 第63条第9号に定める場合 続柄を証明することが出来る書類及び
傷病の事実を証明することが出来る書類

2. 家族手当の子の扶養親族について支給額を変更する。

第132条第2号及び第3号の支給月額を変更し、第4号を削除する。

第132条 (省略)

- (2) 前条第1項第2号に該当する扶養親族のうち1人目 月額 11,000円
(3) 前条第1項第2号に該当する扶養親族のうち2人目以降の扶養親族 1人につき
月額 3,000円
(4) (削除)

3 実施時期

2025年4月1日

II 再雇用契約社員の労働条件に関する協約

再雇用契約社員労働協約の条項について、次のとおり一部変更する。

- 1 月給適用者で扶養親族を有する者のうち、配偶者及び子について家族手当を支給する。
再雇用契約社員協約第 65 条の条文の一部を変更する。

第 65 条 月給者の賃金は、契約基本賃金、家族手当、通勤費、職務手当、特殊勤務手当、特定日勤務手当及び割増賃金とする。

なお、家族手当については、配偶者及び子を扶養している者とし、社員に準じて取扱うこととする。

- 2 実施時期

2025年4月1日

2024年9月20日

ジェイアール四国バス株式会社

契約社員の基本賃金の改定について

月給、日給適用のパートナー社員（営業係）及び時給適用のサポーター社員（営業係）の契約基本賃金について、下記により改定する。

記

- 1 対象者 月給、日給適用のパートナー社員（営業係）
時給適用のサポーター社員（営業係）

- 2 改定賃金

区 分	給与体系	支給額
パートナー社員	月給	166,500 円
	日給（試用期間）	7,600 円
サポーター社員	時給	980 円

現行

勤務地区	給与体系	支給額
香川地区	月給	158,800 円
	日給（試用期間）	7,220 円
	時給	930 円
香川地区以外	月給	156,000 円
	日給（試用期間）	7,090 円
	時給	910 円

- 3 改定時期 2024年10月1日

「定年退職者の継続雇用制度に関する協定（2023年9月21日締結）」の
一部改定について

第6項職種別賃金額に示す別表の内容を次のとおり改定する。

1 第6項 職種別賃金額について

- (1) 構内運転係 シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ980円に改める。
- (2) デスク シニアA 月額を166,500円に改める。
シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ980円に改める。
- (3) 営業係 シニアA 月額を166,500円に改める。
シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ980円に改める。
- (4) 清掃係 シニアB及びシニアC 時給額をそれぞれ980円に改める。

2 改定後の別表は、以下のとおりとする。

第6項 別表
再雇用者の職種別賃金

区分	シニアA		シニアB		シニアC	
	月給	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	最低保障額(甲) 182,500円	50 円/時間	(甲) 1,090円	50 円/時間	(甲) 1,090円	50 円/時間
	最低保障額(乙) 182,500円		(乙) 1,110円		(乙) 1,110円	
構内運転係	最低保障額 172,500円	-	980円	-	980円	-
デスク	最低保障額 166,500円	-	980円	-	980円	-
営業係 (プラザ等)	最低保障額 166,500円	-	980円	-	980円	-
清掃係	-	-	980円	-	980円	-

2 実施時期

2024年10月1日とする。