

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2024年11月18日 (No.6/1)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/中村 鉄平

年末賞与交渉妥結！！

昨年度から **0.6ヵ月** 引き上げ！！

【組合員】

支給率：基本給額の **2.35ヵ月**

【準組合員（再雇用（月給））】

基準額：個々人の契約基本賃金×**2.35ヵ月**

(シニア A、勤務日数 120 日以上)

【準組合員（契約（月給））】

基準額（運転係）：**351,000円**

基準額（デスク・営業係等）：**316,000円**

(勤務日数 120 日以上)

【準組合員（再雇用・契約（時給））】

基準額（調査期間内の労働時間に応じて）

：**76,000~247,000円**

※支払日：**12月6日（金）以降**

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2024年11月18日 (No.6/2)

発行責任者/大谷 清

編集責任者/中村 鉄平

JR四国労組は11月18日、申第10号「2024年度年末賞与の要求について」及び申第11号「2024年度準組合員（契約社員）の年末賞与の要求について」団体交渉を開催し、会社側より回答を引き出した。

【会社からの回答書】（詳細別紙）

2024年度上期は、コロナから脱却し社会経済活動も回復するなか、バス業界においては深刻な乗務員不足に直面することから、当社においても年度初から乗務員不足の影響により運行便の一部減便を余儀なくされる事態となりました。

このような状況のなか、お客様の動向を踏まえた運行便の設定など全社を挙げて収入の確保・維持に努めたことから、ご利用は便数に対して堅調に推移し、収入は前年度を上回ることができました。しかしながら、一部減便を継続せざるを得ない状況では安定した収入とはいえず、決して楽観視できる経営状況ではありません。

一方、安全面においては、最大の使命である安全・安心輸送の確立に向け、全従業員が過去の教訓を風化させることなく総力を挙げて安全・安心レベルの向上と信頼の確保を図ることとし、お客様からの信頼を失いかねない事象を繰り返さないよう、全社を挙げて対策を徹底し従業員一人ひとりが強く意識し、継続して確実に実施していくことが重要となります。

今後、当社を取り巻く経営環境は益々厳しさを増すものと考えられますが、このようななかで事業計画に掲げた「将来に亘り安定的に黒字計上が可能な経営体質」を実現させるためには、最重要課題である安全・安心輸送の確立に向けたより強固な取り組みを軸に、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることに努めなければなりません。そのうえで、お客様の動向等を踏まえた適切な運行便の設定や収益向上施策に取り組むとともに、動力費をはじめとする諸費用の増加への対応と業務運営の効率化を強力に推し進めていく必要があります。

2024年度年末賞与については、営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質への道筋において、これまでの従業員の業務への精励や会社施策への協力を最大限考慮し、今後ともより一層の安全・安心の確保と安定経営に向け、労使一丸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理解と協力を強く求め、現時点において会社としての精一杯の回答としました。

<主なやり取り>

組合：前回は述べたとおり、ジェイアール四国バスはコロナ禍を乗り越え黒字転換を果たし、今年度第2四半期決算においても大幅な黒字計上を実現したのは、ひとえに組合員の安全・安心輸送の継続をはじめとする各職場での奮闘による成果である。加えて、これまで極めて厳しい状況でも家族とともに会社を信じて耐え忍んできた組合員のおかげである。ようやく回復局面から段階が変わろうとする状況に至ったわけであるが、足もとでは計画運休を余儀なくされるほどの乗務員不足に陥っており、営業部門や管理部門でも負担が増大している。こうした中での決算であることを踏まえれば、この間の組合員による会社への貢献に対して年末賞与で応えることは当然だと主張してきた。その結果として、昨年度から0.6ヵ月改善ということであり、

JR四国労組 自動車支部 ニュース

2024年11月18日 (No.6/3)

発行責任者/大谷 清 編集責任者/中村 鉄平

コロナ禍以前の水準に到達したことから、重く受け止めたい。満額回答ではなく、決して満足しているとは言えないが、会社としての姿勢を示してくれたと感じている。今後も組合員一丸となって安全・安心輸送をはじめとした各職場での取り組みを通じて、さらなる経営改善につなげていきたい。そして「人への投資」、つまり労働条件の改善が同時並行的に行えるよう、引き続き労使で協議していきたい。

会社：経営状況は確かに黒字基調になりつつあるものの、下期における課題は前回説明したように山積しており、決して安定した状況にはない。計画運休も継続せざるを得ないが、収入確保とともに、経費削減にも取り組まなければならない。こうした中での賞与については会社の体力を踏まえつつ慎重に検討してきた。今後も各種会社施策には貴側の協力が欠かせないし、従業員の労苦に報いる必要があると判断した結果である。

組合：繰り返すが、要員不足によって職場は疲弊しており、会社の将来不安を感じている組合員が多い。会社から将来展望や具体像などを示していくよう求める。

会社：まずは計画運休している定期便の解消に努めていきたい。新規採用を継続・強化しているが、来年は大阪万博が控えており、京阪神地区への便の需要に期待している。これらの需要動向を勘案して、適切な便数に見直すことも重要だと考えている。また、あわせて行路を見直すことも有り得るが、行路によっては負担が増えるところも出てくるかも知れないので、現場とも対話しながら進めていく必要があるだろう。今回の回答した月数はコロナ禍前の水準となるが、その頃よりも収入については大きく減少したままである。今春闘でのベースアップに加えて、今回の賞与については人件費への影響が見込まれるが、下期以降に取り組むべき課題を推し進めていくためには、従業員のモチベーション維持・向上が必要だと考え、判断したものである。安全を最優先に黒字基調を継続していけるよう協力をお願いしたい。

組合：信頼という言葉が回答書にもあったが、組合としても安全は最優先課題だと認識している。安全・安心輸送の継続を通じて黒字確保につなげたい。

また、行路については効率だけを優先すべきではない。安全確保のための法令順守が前提となることも理解したうえで取り組まれない。

会社：貴側の主張については、これまでも団体交渉等を通じて伺っており、今後も労使で課題解決できるよう努めてまいりたい。また、前回申し上げたように、今後も労働条件の改善は必要だと考えており、次期春闘におけるベースアップも金額の多寡は申し上げられないが、実施すべきとの考えである。しかしながら、経営状況はまだまだ足踏み状態といえる。支給月数のように、コロナ禍前の経営状況に戻ったわけではない。そういう状態にあることにもご理解いただきたい。

組合：賞与のみならず、収支改善と労働条件改善を両立しながら、組合員のモチベーション維持・向上につながるよう労使で引き続き協議していかねなければならない。とりわけ、乗務員をはじめとして要員不足が深刻化・長期化している状況から、各職場は本当に疲弊してしまっている。まずは現在働いている組合員をやめさせない努力を続けることが重要であるし、さらには新規採用者の量と質を確保するためには採

JR四国労組自動車支部ニュース

2024年11月18日（No.6／4終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

用競争力を強化すべく、労働条件の改善は必須である。最大の経営資源たる「人財」を大事にしなければ、ジェイアール四国バスの明るい未来はない。今後も「人への投資」を最優先に取り組むべきである。

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、

- ・この間の組合員と家族の理解と協力のもと、コロナ禍を乗り越え黒字転換し、さらには今年度第2四半期決算で大幅な黒字を計上できたことにより、コロナ禍以前の水準といえる大幅な年末賞与の支給月数の改善を果たすことができたこと。
- ・乗務員をはじめとする各職場での要員不足のなか、組合員一丸となった協力体制によって安全・安心輸送を継続してきたことへの評価として、年末賞与が改善し、組合員のモチベーションの維持・高揚につながること。

等を議論し、現時点において、会社としての精一杯の回答であると判断し、本日15時に妥結した。

以 上

回 答 書

2024年11月18日
ジェイアール四国バス(株)

○ 2024年度年末賞与について

「2024年度年末賞与の要求について(JR 四国労組申第10号 2024年10月11日)」及び「2024年度準組合員(契約社員)の年末賞与の要求について(JR 四国労組申第11号 2024年10月11日)」について、次のとおり回答します。

○ 回答

2024年度上期は、コロナから脱却し社会経済活動も回復するなか、バス業界においては深刻な乗務員不足に直面することから、当社においても年度初から乗務員不足の影響により運行便の一部減便を余儀なくされる事態となりました。

このような状況のなか、お客様の動向を踏まえた運行便の設定など全社を挙げて収入の確保・維持に努めたことから、ご利用は便数に対して堅調に推移し、収入は前年度を上回ることができました。しかしながら、一部減便を継続せざるを得ない状況では安定した収入とはいえず、決して楽観視できる経営状況ではありません。

一方、安全面においては、最大の使命である安全・安心輸送の確立に向け、全従業員が過去の教訓を風化させることなく総力を挙げて安全・安心レベルの向上と信頼の確保を図ることとし、お客様からの信頼を失いかねない事象を繰り返さないよう、全社を挙げて対策を徹底し従業員一人ひとりが強く意識し、継続して確実に実施していくことが重要となります。

今後、当社を取り巻く経営環境は益々厳しさを増すものと考えられますが、このようななかで事業計画に掲げた「将来に亘り安定的に黒字計上が可能な経営体質」を実現させるためには、最重要課題である安全・安心輸送の確立に向けたより強固な取り組みを軸に、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることに努めなければなりません。そのうえで、お客様の動向等を踏まえた適切な運行便の設定や収益向上施策に取り組むとともに、動力費をはじめとする諸費用の増加への対応と業務運営の効率化を強力に推し進めていく必要があります。

2024年度年末賞与については、営業損益で安定的に黒字計上が可能な経営体質への道筋において、これまでの従業員の業務への精励や会社施策への協力を最大限考慮し、今後ともより一層の安全・安心の確保と安定経営に向け、労使一丸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理解と協力を強く求め、現時点において会社としての精一杯の回答としました。

記

1 社員

(1) 支給率

基本給額の 2.35 ヶ月分 とする。

ただし、ライフプラン支援金を含むものとし、「賞与 DC 版 ライフプラン支援金に関する協定」及び「ライフプラン支援金規程」に規定するところにより取り扱う。

(2) 支給方

賞与の支給方については、「社員の労働条件に関する協約」第4章賃金第13節賞与第166条～第172条及び「賃金規程」第14章賞与第90条～第96条に規定するところにより取り扱う。

2 定年再雇用契約社員

(1) パートナー社員（再雇用月給適用者）

ア 基準額

勤務日数\ 職種	シニアA		
	運転係	構内運転係・デスク	営業係
65日以上 120日未満	基準額B = 個々人の契約基本賃金 × 支給率 × 0.5		
120日以上	基準額A = 個々人の契約基本賃金 × 支給率		

注：調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

なお、基準額A及びBにおける支給率は、社員に適用する支給率とする。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

(2) サポーター社員(再雇用時給適用者)

ア 基準額

調査期間内の労働時間	基準額
240時間以上350時間未満	76,000円
350時間以上450時間未満	113,000円
450時間以上550時間未満	170,000円
550時間以上650時間未満	184,000円
650時間以上750時間未満	198,000円
750時間以上850時間未満	214,000円
850時間以上950時間未満	231,000円
950時間以上	247,000円

注：労働時間は、時間外労働時間を含む総労働時間とし、年休日を除く。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

3 契約社員

(1) パートナー社員(月給、日給適用者)

ア 基準額

日数\職種	運転係	デスク・営業係・構内運転係・清掃係
65日以上 120日未満	175,500円	158,000円
120日以上	351,000円	316,000円

注：調査期間内の勤務日数には、年休日及び有給休暇日を含む。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

(2) サポーター社員(時給適用者)

ア 基準額

調査期間内の労働時間	基準額
240時間以上350時間未満	76,000円
350時間以上450時間未満	113,000円
450時間以上550時間未満	170,000円
550時間以上650時間未満	184,000円
650時間以上750時間未満	198,000円
750時間以上850時間未満	214,000円
850時間以上950時間未満	231,000円
950時間以上	247,000円

注：労働時間は、時間外労働時間を含む総労働時間とし、年休日を除く。

イ 加算額

調査期間内の勤務成績が特に優秀な者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの加算を行う。

ウ 減算額

調査期間内の勤務成績が特に良好でない者に対して、
基準額に5万円、4万円、3万円、2万円、1万円のいずれかの減算を行う。

4 支給日

2024年12月6日(金)以降準備でき次第とする。

以上