

# JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月10日（No.7）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

## 第38回定期本部委員会において方針決定

# 「2025春闘」申し入れ！

2月7日、JR四国労組本部は「第38回定期本部委員会」を開催し、自動車支部からは総勢6名が参加した。議事では定期大会以降の経過、当面の活動方針が提起され、2025春季生活闘争方針については、連合・JR連合方針に基づき定期昇給の完全実施を前提としたうえで、純ベア12,000円要求を掲げた。

自動車支部を代表して発言に立った藤田本部委員は「コロナ禍以降、離職の波に歯止めがかからず、稼げるときに稼げていない」としたうえで、「『人財基盤』の確立には、賃金引き上げや休日増加によって定着を促すとともに、採用競争力が欠かせない」と今春闘における成果を求めた。さらには、「物価が高騰する状況において、価格転嫁もしながら、原資を確保すべき」と述べ、「そのためにも安全・安心輸送が重要であり、『凡事徹底』に努めていく」と決意を語った。その後、満場一致ですべての議案が承認され、2025春季生活闘争のスタートを切った。



藤田本部委員（徳島分会長）

そして、2月10日、会社に対して「2025春季生活闘争」についての申し入れを行った。ジェイアール四国バスを取り巻く環境は、インバウンドを含め人流が活発になるなど追い風が吹いていると言えるが、極めて深刻な要員不足によって、計画運休を余儀なくするなど、まさに「人財の確保・定着」が最大の経営課題といえる状況にある。今こそ、採用力強化はもちろんのこと、会社を信じて、苦難をともに乗り越えてきた組合員に対する「人への投資」が必要不可欠である。今後開催する交渉においては、昨年に引き続くベースアップの獲得をはじめ、確かな成果を勝ち取るべく力強く望んでいく決意である。（別紙参照）

### 【主な要求項目】

- ①定期昇給の実施（年齢給・職能給）
- ②ベースアップ12,000円
- ③労働時間の短縮及び制度改善

以上

J R 四国労組申第 1 4 号  
2 0 2 5 年 2 月 1 0 日

ジェイアール四国バス株式会社  
代表取締役社長 矢田 栄一 殿

四国旅客鉄道労働組合  
執行委員長 大谷 清



「2025年4月1日以降の賃金引き上げ」について

ジェイアール四国バスを取り巻く環境は、社会・経済活動が正常を取り戻すなかで、インバウンド需要などが重なり、人流が活発になるなど追い風が強く吹く一方、燃料価格をはじめとする諸物価上昇に伴う経費増大が重くのしかかっている。さらには離職が止まらず、採用も十分に進まないうえに、昨年4月に改正された改善基準告示等も相まって、乗務員を中心とした要員不足が計画運休を余儀なくするなど、極めて厳しい状況にあると認識する。

こうした状況下においても、JR四国労組組合員は「安全・安心輸送」の継続に奮闘するとともに、諸施策への理解と協力を通じた経営改善に尽力してきた。こうした努力の結果として今年度第2四半期決算では2年連続の黒字決算となり、今後も事業計画の達成に向けて取り組みを継続しなければならない。先に述べたように、需要に応えるだけの要員確保が最優先課題となるなかで、採用力強化はもちろんのこと、何よりも重要視すべきはこの間会社を信じ、苦難をともに乗り越えてきた組合員に対する「人への投資」だと考える。

よって、ジェイアール四国バスの担うべき社会的使命と事業運営を持続可能とするための「人への投資」を求め、組合員の期待に応え、組合員の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ引き上げるべく、2025年4月1日以降の賃金引き上げについて下記のとおり申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 2025年4月における定期昇給を年齢給、職能給ともに実施されたい。特に、2021年4月において職能給の定期昇給が実施されなかったことを踏まえた特段の取扱いを行うこと。
- 2 2025年4月1日の定期昇給後の基本給を、組合員（社員）一人当たり、純ペアとして12,000円引き上げられたい。特に、55歳以降の年齢給については減額しないように見直すこと。
- 3 新賃金の配分については、原資確定後、別途配分要求に基づいて解決を図られたい。
- 4 回答指定日については、別途申し入れる。

以 上

2025年2月10日

ジェイアール四国バス株式会社  
代表取締役社長 矢田 栄一 殿

四国旅客鉄道労働組合  
執行委員長 大谷 清



「労働時間の短縮及び制度改善」について

労働時間の短縮及び諸制度の改善は、厳しい苦難をともに乗り越え、経営基盤の確立に向けて取り組んできた組合員の懸命な努力に応えるとともに、生き生きと働き続けられる環境整備を通じた「人財の確保・定着」のために極めて重要であると認識している。一方で現状として乗務員を中心とした要員不足により計画運休が余儀なくされており、各職種にもその影響が深く及んでいることから、「人財の確保・定着」が喫緊の最重要課題となっている。

したがって、労働時間の短縮及び制度改善について、下記の通り申し入れるので誠意ある回答をされたい。

記

- 1 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。
- 2 当面、年間休日を110日とされたい。
- 3 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。
- 4 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。また、準備等の時間について、アルコールチェックの実施、携行品の増加などの現状を踏まえて見直されたい。
- 5 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、乗務員については36協定を次のように見直されたい。
  - (1) 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)とすること。
  - (2) 特別な事情が生じた場合について「複数月平均で80時間まで」の上限を設けること。
- 6 保存休暇の適用範囲に次の項目を追加されたい。
  - (1) 退職日の1ヶ月以内の必要な日
  - (2) 昇職・昇格試験において必要な日
- 7 私傷病により保存休暇の適用を受ける場合の必要書類に「医療機関の領収書」等を追加されたい。
- 8 有給休暇に次の項目を追加されたい。
  - (1) 厚生労働省、保健所、医師等の指導により就業することが困難な場合
  - (2) 国及び公共団体等が行うボランティア活動に従事する場合
  - (3) 勤続15年及び25年に達した組合員のリフレッシュの日
  - (4) 看護休暇及び介護休暇
  - (5) 不妊治療を受ける場合及び配偶者の不妊治療に付き添う場合
  - (6) 更年期障害や妊娠悪阻等により不調となり、体調管理に必要な日
- 9 新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等に感染し、出勤することが困難な場合の休暇制度を新設されたい。
- 10 忌引きによる場合の休暇日数を次のとおり改善されたい。
  - (1) 姻族一親等直系尊属(父母)の葬祭執行の際に喪主となる場合は7日
  - (2) 血族二親等直系尊属(祖父母)の葬祭執行の際に父母が喪主を務めることが困難であり、代わりに喪主となる場合は7日

- 11 深夜帯の実乗務時間を3時間以上含む場合はすべて2人乗務とされたい。なお、1人乗務とする場合は負担軽減のため、休憩時間を1時間半以上確保されたい。
- 12 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。
- 13 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。
- 14 自動車等で通勤する場合の通勤手当の支払額を増額されたい。
- 15 超過勤務手当、及び夜勤手当を増額されたい。
  - (1) B単価 100分の150
  - (2) C単価 100分の50
  - (3) D単価 100分の150
  - (4) 45時間を超える場合はF単価を適用されたい。
- 16 住宅手当を増額されたい。
- 17 異動に伴う転居の際に必要な諸経費（解約時期によって発生する家賃、インターネット等の短期解約違約金など）を負担されたい。
- 18 デスク手当における運転係（指導運転士等）の支払額を増額されたい。
- 19 緊急呼出手当を増額されたい。また、要件を緩和し、「当日が休日である者に代務要員として出勤することを会社が命じた場合」を追加されたい。
- 20 長時間行路手当を30分単位で設定するとともに支払額を増額されたい。
- 21 別居手当の月額を増額されたい。
- 22 助勤者に対する手当を新設されたい。
- 23 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。
- 24 退職手当を増額されたい。特に長期勤続者（契約社員の期間を含む）に対しては、一定額を保障されたい。
- 25 出向特別手当の増額とともに、支給要件に該当しない組合員に対する手当を新設されたい。
- 26 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。
- 27 準組合員の休暇制度など、組合員（社員）と格差がある制度については組合員（社員）と同一とされたい。
- 28 年金満額支給開始年齢まで社員（組合員）として勤務できる制度や高齢者雇用安定法に基づく70歳までの就業確保措置への対応など、今後の社会変容を見据えた勤務制度を構築されたい。
- 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。
- 30 改正育児介護休業法に対応した制度を整備されたい。

以 上