

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2025年2月28日（No8／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2025 春季生活闘争！

最大の経営課題「人財の確保・定着」の 解決に向けた「人への投資」を強く要求！ **組合側より要求主旨説明**

J R 四国労組は本日、申第 14 号及び申第 15 号で申し入れた「2025 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、組合側の要求実現に向けて主旨説明を行った。

※※※主な要求項目※※※

【 申第 14 号 「2025 年 4 月 1 日以降の賃金引き上げ」について 】

- ・ 2025 年 4 月における定期昇給を年令給、職能給ともに実施
 - ※ 2021 春闘での定期昇給（年齢給のみ実施）を踏まえた特段の取扱いをあわせて実施
- ・ 純ベアとして 12,000 円引き上げ
 - ※ 55 歳以降の年齢給の見直し（減額されないこと）

【 申第 15 号 「労働時間の短縮及び制度改善」について 】

- ・ 時短、年間休日増、業務実態にあわせた勤務制度整備、柔軟な働き方の実現
- ・ 乗務員の働き方（時短・拘束時間・準備時間・時間外労働等）の改善
- ・ 保存休暇、有給休暇等の適用拡大
- ・ 乗務員勤務における負担軽減（深夜帯における体制、休憩時間の確保）
- ・ 乗務員不足への対応としての採用制度の見直し（正社員採用、お祝い金等）
- ・ 初任給改善及び 55 歳以降に賃金減額されない制度への見直し
- ・ 諸手当（家族手当、通勤手当、住宅手当等）、割増賃金の増額
- ・ 賞与の算式における「家族手当」の追加
- ・ 異動に伴う負担軽減の拡充（転居に伴う諸費用負担等）
- ・ 転勤・助勤・出向に対する手当の新設・拡充
- ・ 準組合員（契約社員及び定年退職再雇用社員）の賃金改善、勤務制度の格差是正
- ・ 保護メガネの会社貸与（できなければ購入補助）

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月28日（No8／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

《主な交渉内容》

【組合側（主旨説明）】

- ◇インバウンド需要を追い風に人流が活発になっており、ジェイアール四国バスにおいても第2四半期決算で2年連続の黒字を計上するに至っている。物価高騰が経営面でも影響しているものの、これだけの回復を果たせたのは組合員の日々の安全・安心輸送への努力の成果だといえる。今年度の事業計画に掲げる「黒字基調をより確かなものとする」ことに引き続き取り組んでいかなければならない。
- ◇来年度に目を向けても、大阪・関西万博をはじめ明るい話題も多く、これらの需要をしっかりと捉える必要があるにも関わらず、昨年3月から計画運休を継続したままで、さらには本年2月にも新たに運休便を増やす事態となっている。コロナ禍以降、経営が改善していく状況にあっても、要員不足、とりわけ乗務員不足が足かせとなってきた。これまでもこうした問題に警鐘を鳴らしてきたものの、この1年間で社員数が減少していることをより深刻に受け止めなければならない。決して、経営をないがしろにするつもりはなく、なし崩し的に減便を求める考えもないが、要員確保に向けた一層の取り組みや方策、道筋といったものを示していくことが経営者の責任ではないのか。
- ◇繰り返し申し上げてきたように、もはや「人財の確保・定着」は最優先かつ最重要の経営課題である。JR四国労組と組合員は家族にも我慢を強いるような提案にも会社を信じて、苦境をともに乗り越えてきた。今後も安全・安心輸送は元より各種会社施策、事業計画などを共有しながら取り組んでいきたいと考えるが、現在の要員体制は「あるべき姿」とはかけ離れてしまっている。乗務員不足がさまざまな問題に波及しており、例えば、内勤者が乗務に追われ、デスクワークや指導・教育が十分できていないとの指摘もある。採用活動を通年化していることや、求人サイト・就職イベントの活用を通じて、取り組み強化を図ってきたことも承知しているが、まずは組合員が今後も会社をあきらめずに働き続けたいと思える環境、そして新たにジェイアール四国バスで働きたいと思える採用条件が不可欠であることは言うまでもない。
- ◇昨春闘では会社発足以来初めてのベースアップが実現し、組合員と家族の大きな喜びとなった。しかし諸物価高騰が継続するうえに、まだまだ働きの価値に見合った水準とは開きがあるのも事実であり、同業他社のみならず、他の産業に転職する者もいる現状からは、労働条件の改善を強力に推し進めなければ、人財獲得競争に負け、運行に支障を来すなど、事業運営そのものが立ち行かなくなるという危機感を強く持たなければならない。
- ◇これまでも「人への投資」は「成長投資」「安全投資」だと訴えてきたが、ベースアップをはじめとする賃金改善は当たり前に必要なという意識に変革して、今交渉でもしっかりと応えていただきたい。将来にわたりジェイアール四国バスの担うべ

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月28日（No8／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

き社会的使命である安全・安心輸送を持続可能とするために必要不可欠な「人財」たる組合員に対する強いメッセージを込めた誠意ある回答を要求する。

- ◇基本給の改善に向けた論点は準組合員を含めた全体的なベースアップのほか、「初任給を含む採用時の賃金」「55歳以降の賃金カーブ」が挙げられる。これらをしっかりと解決していくことが、組合員の将来不安を払拭することにつながり、「人財の確保・定着」が果たせるものと認識する。とりわけ、55歳前後の年代層が多いことから、喫緊かつ早急な改善が求められる。55歳以降の年齢給の減額により、モチベーション低下を口にする組合員も多く、退職理由にもなっているのが現実である。要員不足を背景に労働負荷が高まっている現状からしても、不安感が結果として安全を脅かすことがあってはならない。
- ◇採用競争力の強化に向けては、賃金もさることながら、年間休日の増加も重要だと考える。加えて、他社で謳われているお祝い金や正社員採用についても検討すべき。また、休暇制度についても秋の総合労働協約改訂交渉で一部改善が図られたが、まだまだ改善すべき点が多い。4月からは育児・介護休業法の改正があることから、法を上回る対応を求める。こうした環境整備が働くことへの安心感を醸成し、長く働くモチベーションにつながることは間違いない。
- ◇手当関係についても秋の交渉で改善が図られたところだが、物価上昇が先行している状況からは一層の改善が求められる。手当とあわせた賃金制度や賃金カーブの見直しを進めなければならない。助勤対応が増えていることを踏まえれば、従前から求めてきた転勤や出向に伴う負担軽減としての手当等に加えて、助勤者に対しても対価を出すべきではないかと考える。苦労や負担を強いられている組合員の気持ちに寄り添った制度設計が必要である。
- ◇準組合員の制度改善についても賃金をはじめ組合員と同水準への引き上げを引き続き求める。保護メガネについては、JR四国でも導入する動きがあり、安全面で格差を生むべきではなく、個人貸与に改めるべき。できない場合は補助制度を実施すべきではないか。

等、組合のこれまでの取り組みを最大限評価し、賃金引き上げ及び諸制度改善に反映させるよう強く要請した。

【会社側】

- ◆まずは日々の安全・安心輸送をはじめ、収入確保等の会社施策への協力に感謝申し上げる。今年度も安全に関わる事象がたびたび発生しており、重大事象に対しては注意喚起とともに、再発防止策を講じたところである。組合としても安全を呼びかけるとのことであるので、引き続きお願いしたい。
- ◆直近の営業概況を説明すると、運輸収入は1月末累計で対前年99%、対計画94%という状況で、需要が拡大しているものの計画運休の影響が響いている。運休便数

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月28日（No8／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

は1日10数便で、年間では4000便強を見込んでいる。これに伴う減収額としても2.6億円ほどを見積もっており、やはり運行できないことによる経営への影響は大きい。ダイヤ改正や運賃改定も行ってきたが、今後もさまざまな検討をしていかなければならない。また、事業計画策定に際して、年度末決算の見込みも試算しているが、今のところ営業損益での黒字を何とか確保できそうな状況にある。

- ◆来年度に向けても、大阪・関西万博のみならず、瀬戸内国際芸術祭やNHKの朝ドラ「あんぱん」の放映、サンポート地区のアリーナ・大学の新設を追い風として、収入確保に努めていきたい。特に万博は平日の流動が期待されることから、京阪神地区への便を強化したいという考えもある。
- ◆今交渉においては、貴側の説明にもあったとおり、基本給の議論が中心になると認識している。ベースアップについては、昨春闘以降の交渉の中でも実施する方向で検討している旨、伝えてきたはずである。
- ◆一方で、55歳以降の年齢給については、会社発足から手が付けられていなかったが、昨年引き上げを実施し、減額幅を緩和した。この方向に変わりはないが、一気に減額しないようにするのは影響が大きく、数年をかけて改正していく考えである。加えて、60歳の賃金水準との乖離が生まれることも懸念しており、再雇用契約社員の賃金についてもあわせて検討する必要がある。最終的には54歳以降横ばいとなるようなことを目指していくが、55～65歳の10年間分として、どのような賃金カーブにするのか考えなければならない。
- ◆また、新規採用については通年で募集をかけており、採用条件の見直しも検討している。年収ベースという視点も持ちながら考えている。しかしながら、単に採用給を増やしたからといって、応募が増えることに直結するものでもないというのが難しいところ。仮に運転係の契約社員の基本給を引き上げた場合は調整手当にも反映されるものとなる。
- ◆なお、現行の賃金カーブにおいて、減額等が生じることでモチベーションが下がり、安全に影響するというのは違うのではないかと。会社としても改善を図ってきたものであり、賃金が減額されるからといって、事故等が発生することに繋がってはならない。
- ◆いずれにしても賃金改善の必要性については十分理解しており、今交渉において、会社としてもしっかりと勉強して、人件費の持ち出しを経営とのバランスを見ながら、どこまで対応できるかを熟慮しなければならない。

＜主なやりとり＞

組合：今交渉においては、極めて強い期待感があり、ベースアップはもとより、55歳以降の賃金については終止符を打つ覚悟で臨んでいる。少なくとも賃金減額が安全を阻害するという意味ではなく、モチベーション低下がさまざまな影響に波及するという事は理解されたい。組合員からは物価高騰により実質的な可処分所得が目減りしていることや、要員不足等が長く続いており休日労働も常態化し

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月28日（No.8／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

ていることから将来不安にもつながっていると聞く。こうした不安がふとした瞬間に事故等につながるケースもある。やはり、安全・安心輸送を守るためにも「人への投資」は欠かせないということである。

会社：繰り返すが賃金改善の必要性は理解しつつも、人件費全体としてどこまで耐えるのか慎重に見極めなければならない。全てを一気に改善するほどの体力はない。とはいえ、55歳以降の年齢給などについてはなるべく早い時期に解決できるよう進めていく考えである。

組合：原資も必要だと思うが、運行を増やすためには乗務員を増やすしかない。それができないのであれば、運賃改定も検討しなければならない。

会社：運賃改定については、共同運行会社との協議が必要となり、簡単には進められない。加えて、値上げをすれば、お客様が離れる可能性も出てくる。その結果、減収にもつながりかねないということも考慮しなければならない。

組合：他社でも乗務員不足を理由に運休が増えているのではないか。これまで以上に各社の連携によって、運行を継続していく取り組みが求められているのではないか。万博の対応で乗務員が定期便に回せなくなっている状況もあるのか。

会社：万博については、各社かなり注力している模様。こうした中、当社においても増収につなげていかなければならない。メディアの露出もまだまだであり、盛り上がりはこれからではないか。インバウンドの取り込みも図っていくべく、海外OTA（旅行エージェント）向けの乗り放題切符をJRバス各社と共同で売り出している。

組合：デスク手当の増額を求めているが、乗務員から内勤に変わった際に賃金が減少するのがキャリア形成の障壁になっている現実があるからだ。デスクに入りたいと思えるような賃金体系にすべきである。今や内勤者も人手不足が常態化しており、忙しい状況を目の当たりにしては、やりたくないと言われても仕方ないのではないか。

会社：指導運転係などの処遇改善は検討項目であるものの、こういった役割や責任を担ってもらうのかを整理する必要があるし、今交渉での結論は困難。まずは基本給の課題をしっかりと検討することを優先したい。ただし、内勤の体制にも目を向けており、プラザからデスクという例もあるように、今後も引き続き視野を広げながら対処していく考えである。いずれにしても体制を整えなければならないと認識している。

組合：冒頭、「あるべき姿」という言葉を使ったように、本来であれば、指導や教育に時間を割くべきであり、安全やサービスのレベルを保つために添乗等もなくてはならないはずが、現状は乗務員としての役割を強いられている。こうした現状を早急に打破しなければならない。

休日数の改善は採用条件としても優先すべきところだと考えるがどうか。

会社：繰り返しになるが、社員数が確保できなければ、要員不足が悪化するだけにしかない。

組合：36協定の見直しはどうか。乗務員とその他職種で差があるが、実際に運転時間・

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年2月28日（No.8／6終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

拘束時間に制約があるため、ここまでの時間外労働が現実的に起こり得ないのではないか。

会社：昨年4月から36協定の内容を見直したが、改善基準告示が改正されて、それ以降の実績を数年間は見ていきたい。貴側の主張には理解するものの、実績を踏まえて今後検討してゆく。

組合：今年度においては、時間外労働の多い者はどれくらいなのか。

会社：300時間が1名いる。

組合：年休については要員不足の状況下でもきっちり取れているのか。

会社：人によってはまちまちであるが、十分とれているのではないか。少なくとも法律で求められている5日は全員取れている。

また、「バス乗務員の1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定」「バス乗務員の4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定」について、別紙のとおり会社から提案を受けた。

会社：今年度の内容から実績を踏まえながら、各支店とも打ち合わせたうえで、見直したい。具体的には繁忙期と閑散期の波動を少なくして、全体的に均した。また、見直しの際の協議の期限を勤務作成のタイミングに合わせられるよう見直したい。

組合：本当に実績として問題ないように見直しがされているのか。また、協定内容の見直しに際して、過去分の時間枠を持ってくるようなことがないようにされたい。

会社：勤怠管理システムは本社で管理しており、毎月実績を追っている。指摘があったように、すでに経過した部分をもって見直しすることは認められていないため、そういった対応はできない。

組合は持ち帰り、業務対策委員会を開催し、現下の極めて厳しい経営状況は認識するものの、「定期昇給の完全実施」を大前提に、賃金引き上げ、制度改善に向け、引き続き粘り強く交渉を強化・継続していくことを確認した。

また、「バス乗務員の1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定」「バス乗務員の4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定」についても引き続き協議することとした。

以 上

別 紙

バス乗務員の1箇月及び1年の拘束時間の延長に関する協定（案）

ジェイアール四国バス株式会社と四国旅客鉄道労働組合は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第5条第1項第1号イただし書きの規定に基づき拘束時間に関し、次のとおり協定する。

- 1 本協定の適用対象者は、高速バス並びにローカルバスに乗務する運転係等とする。
- 2 1箇月及び1年の拘束時間は下表のとおりとする。なお、各月の起算日は1日とする。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間計
279 時間	289 時間	279 時間	289 時間	289 時間	279 時間	289 時間	279 時間	289 時間	289 時間	261 時間	289 時間	3,400 時間

- 3 本協定の有効期間は2025年4月1日から2026年3月31日までとする。
- ただし、有効期間満了の1箇月前までに一方から改訂の意思表示がなされないときは更に1箇年延長し、以後この例による。
- 4 本協定に定める事項において変更する必要がある場合には、前月の20日までに協議を行い、変更するものとする。

2025年 3月 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

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清

バス乗務員の4週平均1週及び52週の運転時間の延長に関する協定（案）

ジェイアール四国バス株式会社と四国旅客鉄道労働組合は、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」第5条第1項第5号ただし書きの規定に基づき運転時間に関し、次のとおり協定する。

- 1 本協定の適用対象者は、高速バス並びにローカルバスに乗務する運転係等とする。
- 2 4週平均1週及び52週の基本運転時間は下表のとおりとする。

なお、4週の起算日は4月1日とする。

第一 4 週	第二 4 週	第三 4 週	第四 4 週	第五 4 週	第六 4 週	第七 4 週
4/1～4/28	4/29～5/26	5/27～6/23	6/24～7/21	7/22～8/18	8/19～9/15	9/17～10/13
39 時間	41 時間	40 時間	40 時間	40 時間	40 時間	40 時間
(4 週合計 156 時間)	(4 週合計 164 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)

第八 4 週	第九 4 週	第十 4 週	第十一 4 週	第十二 4 週	第十三 4 週	52 週間計
10/14～11/10	11/11～12/8	12/9～1/5	1/6～2/2	2/3～3/2	3/3～3/30	
40 時間	39 時間	41 時間	40 時間	40 時間	40 時間	
(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 156 時間)	(4 週合計 164 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)	(4 週合計 160 時間)	2、080 時間

※3/31の運転時間を5.71時間とする。(1日÷28日×160時間)

うるう年の場合、第十二4週の終期が3/1となり第十三4週の終期が3/29となることから、
3/30及び3/31の運転時間の合計を11.42時間とする。(2日÷28日×160時間)

- 3 本協定の有効期間は2025年4月1日から2026年3月31日までとする。
ただし、有効期間満了の1箇月前までに一方から改訂の意思表示がなされないときは更に1箇年延長し、以後この例による。
- 4 本協定に定める事項において変更する必要がある場合には、対象4週の前週末日までに協議を行い変更するものとする。

2025年 3月 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

四国旅客鉄道労働組合
執行委員長 大谷 清