

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2025年3月14日（No.9／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

2025 春季生活闘争妥結！

2年連続ベースアップ獲得！ 55才以降の賃金の大幅改善！

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た。深刻化・慢性化する乗務員を中心とした要員不足が最大の経営課題といえる状況下、安全・安心輸送の継続をはじめ組合員の奮闘を訴えるとともに、人財の確保・定着に資する「人への投資」を求め、粘り強く交渉を重ねてきた結果、会社側から次のとおりの最終回答を受けた。

○ 定期昇給の完全実施！

※51才以下：4号俸、52才以上59才以下：2号俸の昇給

○ ベア（職能給）：一律2,500円引き上げ！

○ ベア（年齢給）：55～59才の大幅改善！

※55才：3,000円～59才：20,000円の引き上げ

○ 乗務員の調整手当の改善！

※調整手当基準額において、各等級3,550円の引き上げ

○ 乗務員の55才以降の調整額の改善！

※調整額の基準額について、190,000円への引き上げ

○ 再雇用契約社員の賃金の大幅改善！

※60才到達時点の等級・号俸に基づいた基本給額が64才まで適用

※最低保障額について、月給：2,500円の引き上げ等

○ 契約社員の賃金改善！

※運転係・月給：190,000円（3,550円改善）への引き上げ等

○ 看護等休暇への改称・適用範囲拡大！

※子の入学式出席等に適用（法を上回る中学校就学の始期まで）

◆ 2025年5月23日（金）精算

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9/2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

【申第14号「2025年4月1日以降の賃金引き上げ」について】

回 答 書

「2025年4月1日以降の賃金引き上げについて（JR四国労組申第14号2025年2月10日）」について以下のとおり回答いたします。

2024年度は、ご利用の緩やかな回復状況を踏まえ、営業体制の整備や適切な運行便数の設定を図るなど全社を挙げた収入の確保に取り組んだことなどにより、2期連続で営業黒字を計上できる見込みです。しかしながら、乗務員不足解消に向けた採用の強化を継続しているものの解消には至らず、高速便の一部減便を余儀なくされるなど乗務員不足の状況は深刻さを増しており、現時点ではコロナ禍前の収入水準への回復は見通しが立っておらず、将来に亘って安定的に営業利益を計上できる経営基盤の構築への道筋は厳しいと言わざるを得ません。継続的な黒字基調を実現するためには、収益の向上と諸経費の増加への対応、業務運営の効率化をさらに強く推し進めていく必要があります。

一方、安全・安心輸送の確保については、過去の教訓から学ぶ運転事故及び輸送障害防止の取り組みが十分に反映されず責任事故やヒューマンエラーの増加傾向に歯止めがかかっていないという現状を深刻に受け止める必要があります。当社の最大の使命を全うするため、安全運行体制の強化・徹底と信頼の回復は最大の課題であり、その実現には従業員一人ひとりの理解と意識をさらに高め、職責を十分に果たす不断の取り組みが不可欠です。

当社を取り巻く経営環境や長期的な業績見通しは決して楽観視できない厳しいものと考えておりますが、乗務員不足の状況下にあっても従業員が相互に協力し、一人ひとりが安全・安心を念頭において業務に取り組んだ結果、現在の会社業績につながっていることを考慮するとともに、総力を挙げての安全・安心レベルの向上と信頼の確保への取り組み、さらには安定経営に向けた収入の確保と効率的な業務運営に労使一体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ご理解とご協力を強く期待し、会社として精一杯の回答として2025年度の新賃金を次のとおりとします。

1 社員の基本給改定

（1）定期昇給の実施

年齢別所定昇給号俸

5 1才以下

4号俸

5 2才以上5 9才以下

2号俸

（2）職能給の改善（ベースアップ）

職能給表に定める額を、一律2, 500円引き上げる。

（3）年齢給の改善（ベースアップ）

5 5才から5 9才までの年齢給表に定める額を

5 5才 3, 000円（1 16, 000円⇒ 1 19, 000円）

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

56才 6,000円（110,000円⇒ 116,000円）
57才 10,000円（103,000円⇒ 113,000円）
58才 15,000円（ 95,000円⇒ 110,000円）
59才 20,000円（ 86,000円⇒ 106,000円）
それぞれ引き上げる。

- 2 55才未満の乗務員の調整手当基準額の引き上げ（別紙1）
各等級別の基準額を改正する。

- 3 55才以上59才以下の乗務員の調整額
186,450円⇒ 190,000円とする。

- 4 再雇用契約社員の契約基本賃金改定（別紙2）
シニアA（月給）契約基本賃金最低保障額を一律2,500円引き上げる。
なお、65才未満の再雇用契約社員（月給）については、60才到達時の改正年齢給と職能給を適用した額を契約基本賃金額とする。
また、2004年4月に社員採用された者については、職能給及び年齢給の減額前の額を算定の基礎とする。

- 5 契約社員の契約基本賃金改定（別紙3）
- | | |
|-----------|---|
| 運 転 係（月給） | 契約基本賃金を一律3,550円
（186,450円⇒ 190,000円） |
| （日給） | 契約基本賃金を一律 165円
（8,475円 ⇒ 8,640円） |
| 営 業 係（月給） | 契約基本賃金を一律2,500円
（166,500円⇒ 169,000円） |
| （日給） | 契約基本賃金を一律 90円
（7,600円 ⇒ 7,690円） |
| 構内運転係（日給） | 契約基本賃金を一律 170円
（7,790円 ⇒ 7,960円） |
- それぞれ引き上げる。

- 6 実施順序
2025年4月1日現在、社員の昇給等の実施順序は次のとおりとする。
- （1）昇給による職能給及び年齢給の整理
 - （2）職能給の等級間の異動による整理

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- （３）職能給及び年齢給の改善による整理
- （４）調整額及び調整手当の整理

7 精算時期

2025年5月23日（金）以降、準備でき次第とする。

【申第15号「労働時間の短縮及び制度改善」について】

◇ 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。

会社を取り巻く旅客自動車運送事業の経営環境及び当社の経営状況等を勘案し、現時点では労働時間の短縮については厳しい状況であると考えています。

◇ 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。

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する考えはありません。また、準備等の時間の見直しを行う考えはありません。

◇ 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、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。

36協定については、2024年4月に改正された改善基準告示の影響の検証を継続することとし、現時点では見直す考えはありません。

◇ 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の充実を図られたい。

社員採用についてはデメリットもあるため今後慎重に検討していく考えです。
現時点において、紹介制度は現行制度を継続する予定であり、お祝い金制度については導入する考えはありません。

◇ 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。初任給並びに55才以降の基本給については回答書のとおりです。

◇ デスク手当における運転係（指導運転士等）の支払額を拡大されたい。

指導運転係のデスク手当支給額について、今後の検討課題と考えています。

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9／5）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- ◇ 緊急呼び出し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。

緊急呼び出し手当及び支給範囲の拡大については現時点で拡大する考えはありません。

- ◇ 助勤者に対する手当を新設されたい。

助勤者への手当を新設する考えはありません。

- ◇ 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。

回答書のとおりです。

- ◇ 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。

保護メガネの会社貸与及び補助制度などについては、今後の検討課題と考えています。

- ◇ 改正育児介護休業法に対応した制度を整備されたい。

法改正の趣旨を勘案し、会社から別紙4のとおり回答します。

《主な交渉内容》

会社：昨春闘交渉において、会社発足以来初めてベースアップを実施することとしたが、今春闘においても前回交渉で貴側から要求主旨を伺ったうえで、社内でも議論に議論を重ねてきた。会社として貴側の申し入れとともに、経営体力を踏まえつつ、世間動向や社会情勢等を総合的に勘案しながら検討してきた結果として、今回の回答に至ったところ。2年連続となるベースアップの実施のみならず、採用給の引き上げに加え、特に55～64才の賃金改善に重きを置いた内容とした。会社としても、人材の確保・定着の必要性は認識しており、これまで積み残してきた課題を解決することを念頭に「将来に向けた大きな改革の年」と位置付けて、強い決意のもとでの回答となっていることを理解されたい。

組合：回答書にもあるとおり、黒字基調が継続できていることや今後の事業運営・経営改善に向けて、安全・安定輸送をはじめとする組合員の取り組みへの評価と引き続きの連携が触れられたように、日々の奮闘とその成果に対する期待感に会社が応えてくれたものだとして受け止める。そして前回交渉で訴えた「全体的なベースアップ」「採用給引き上げによる競争力の強化」「55才以降の賃金改善による人財定着促進」のいずれも大きな前進が図られたことは組合員の大きな喜びにつながるものと認識する。特に「55才以降の賃金」については、60才以降も現役時代の賃金額が保障されるという大幅な改善であり、完全に解消されたとはまでは至らずとも、将来不安の払拭には十分に資するものとする。

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9／6）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

今後とも安全を第一義にモチベーション高く業務に励んでいかなければならないが、満額回答とはなっていないことに加え、多くの要求が未解決のままであり、物価上昇が継続するなか、まだまだ賃金を引き上げていく必要があるので、労使での真摯な協議を通じた課題解決を続けていかなければならない。

会社：あくまでも会社が事業を継続するためには、安定的に黒字計上ができることが前提であり、そのうえで総額人件費としてどこまで応えられるか慎重に精査してきた。前回もお答えしたように、年齢給の課題を一気に解決するまでの体力はなく、何年かかるのか明言できないが、これからも経営状況を踏まえつつ、55才以降に減額されない形を目指していききたい。60才以降は基本給額が定年退職時の80%、50%と算定される制度であったため、最低保障額が当たり前のような状態にあった。これを見直したことによって、如何に基本給額を引き上げるかが60才以降の賃金に直結することから、定年退職までに等級試験等にチャレンジして昇格しておくことが重要といえる。また、契約社員の賃金引き上げについて運転係は19万円と設定したが、見た目が少し変わることから採用競争力強化という観点で効果があることに期待したい。また、55～59才の乗務員の調整額も引き上げられるが、年齢給の改善によって適用されるのは少人数に限られる。その対象者も昇格できるよう励んでくれれば、調整額や最低保障額を上回ることが可能となるケースが増えるだろう。

今回の賃金引上げによって、人件費全体として5千万円ほどの持ち出しと試算している。会社が覚悟をもって改革を進めていることを十分に感じていただき、安全・安心輸送に引き続き取り組んでいただきたい。すでに65才を超えても働いてくれている従業員もいるが、少なくとも65才まではしっかりと働ける環境を構築できたと考える。

組合：昨年度決算や今年度第2四半期決算の利益からすれば持ち出し額が大きいことから、会社としての想いが十分伝わってくる。組合としても事業計画の共有とともに、目標の達成に向けては、安全・安心輸送の継続はもとより各職場で要員不足にも負けず引き続き協力体制を築きながら対応していきながら、世話役活動などを通じて人財の確保・定着も図っていききたい。

一方で、制度面では看護等休暇の改善があったものの、その他は進展しなかった。前回も触れたが、デスク手当の改善に向けた考え方はどうか。

会社：指導運転係のあり方を念頭に業務体制を再構築し、賃金面でも魅力付けをしていきたい。現状としては乗務に追われているところもあるが、職名や実際の業務面は支店ごとにまちまちである。本来、デスクと指導運転係は別物であり、兼務することがあっても、指導運転係が乗務員をしっかりと指導できる体制にすべきと認識している。また、指導運転係からデスクにあがり、科長なり、支店長なりを目指せることがあるべき姿と考えている。以前からの懸案事項であるが、内勤業務の機械化・効率化を並行して進めていくことも肝要である。

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年3月14日（No.9／7終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：看護等休暇については、看護休暇として法を上回る適用を維持したうえで、学級閉鎖や入学式・卒業式に参加の場合を追加するということか。

会社：育児・介護休業法上は、小学校3年生修了までの制度が義務付けとなるが、当社においては、すでに中学校就学の始期までを適用範囲としていたことから、法を上回る制度改善と考えている。

組合：保護メガネについては、貸与や補助の考えには至らなかったのか。

会社：会社としては指定したものの使用は認めており、購入についても斡旋しているが、希望者が極めて少ない。会社からすれば、本当に保護メガネを使用したいのかどうかを判断しかねる。

組合：そもそも自費購入を求めたわけでもなく、購入方法を含めて組合員の負担軽減を図れば、希望者も増えるものと認識しており、あらためて要求内容を検討したい。

前回提案された協定案に加え、36協定についても、本日回答された内容とあわせて持ち帰り検討する。

組合は、回答を持ち帰り業務対策委員会で協議した。今次春季生活闘争においては基本給を中心に賃金引上げに傾注し交渉を継続した結果、定期昇給の完全実施とともに、2年連続のベースアップ、調整手当の改善に伴う採用給をはじめとする賃金の底上げが図られた。そして、55歳以降の年齢給の引き上げは昨年を上回るものとなったうえ、60才以降の賃金も大幅な改善が実現した。すべての世代で賃金が引き上げられたことに加え、会社発足から深刻な課題であった55才以降の賃金カーブが大きく底上げされたことは、組合員の将来を明るくするものとなったと認識する。現状としては、要員不足によって定期便の運休が余儀なくされる状況が長く続いているが、営業損益ベースで安定的に黒字を計上できる経営を目指す状況下において、会社として精一杯の回答と判断し、「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」等とあわせて、本日16時に妥結した。

以 上

別紙 1

2 0 2 5 年 3 月

ジェイアール四国バス（株）

乗務員の調整手当基準額の改正について

運転係の社員採用給の基準額（保障額）を改正する。これに伴い各等級別の基準額を次のとおりとする。

1 対象者

5 4 才以下の運転係または運転主任で基本給が各等級別の基準額に満たない者

2 基準額

(円)

等 級	1 等級	2 等級	3 等級	4 等級	5 等級	6 等級	7 等級
基準額	192, 500	193, 300	194, 300	195, 500	196, 900	198, 500	200, 300

3 調整手当の取扱い

- (1) 1 時間あたりの賃金額に含む。
- (2) 日割計算及び時間の休暇の減額すべき賃金額の対象とする。
- (3) 賞与の算定基礎に含まない。
- (4) 昇給欠格条項を適用された場合の減号俸分の額は保障しない。

なお、改正前の基準額から昇給欠格条項を適用し減額となっている者については、その減額分を第 2 項に定める基準額から減じた額を基準額とする。

4 適用期間

2 0 2 4 年 4 月 1 日以降に社員採用された者については、採用日から起算して 7 年間を限度とする。

5 改正時期

2 0 2 5 年 4 月 1 日

別紙 2

2025 年 3 月
ジェイアール四国バス株式会社

再雇用契約社員の契約基本賃金の改定について

再雇用契約社員（パートナー社員、サポーター社員）の契約基本賃金を次のとおり改定する。

- 対象者 再雇用契約社員（パートナー再雇用社員、サポーター再雇用社員）
- 改定賃金

（円）

区 分	シニア A (パートナー社員)		シニア B (サポーター社員)		シニア C (サポーター社員)	
	月給※	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	185,000	50 円/時間	1,110	50 円/時間	1,110	50 円/時間
構内運転係	175,000		980		980	
デスク	169,000		980		980	
営業係	169,000		980		980	
清掃係	-		980		980	

※シニア A の月給額は最低保障額

- 改定時期 2025 年 4 月 1 日

（参考）現行再雇用契約社員の賃金額 （円）

区 分		シニア A (パートナー社員)		シニア B (サポーター社員)		シニア C (サポーター社員)	
		月給※	運転手当	時給	運転手当	時給	運転手当
運転係	甲	182,500	50 円/時間	1,090	50 円/時間	1,090	50 円/時間
	乙	182,500	50 円/時間	1,110	50 円/時間	1,110	50 円/時間
構内運転係		172,500		980		980	
デスク		166,500		980		980	
営業係		166,500		980		980	
清掃係		-		980		980	

※シニア A の月給額は最低保障額

別紙 3

2025 年 3 月

ジェイアール四国バス株式会社

契約社員（パートナー・サポーター社員）の契約基本賃金の改定について

契約社員（パートナー・サポーター社員）の契約基本賃金を次のとおり改定する。

1 対象者 契約社員（パートナー・サポーター社員）

2 改定賃金

（円）

職 種	給与形態	現 行	改 定
運 転 係	月 給	186,450	190,000
	日 給	8,475	8,640
営 業 係	月 給	166,500	169,000
	日 給	7,600	7,690
構内運転係	日 給	7,790	7,960

3 改定時期 2025年4月1日

別紙 4

2025 年 3 月 14 日

ジェイアール四国バス（株）

育児介護休業法の改正に伴う育児休職規程の一部改正について

育児・介護休業法の改正（2025年4月1日及び2025年10月1日施行）に伴い、社員、再雇用契約社員及び契約社員の勤務制度を次のとおり改正する。

1 一部改正する規程

育児休職規程

2 改正内容

看護休暇の名称変更及び取得事由の拡充

看護休暇の名称を「看護等休暇」に改めるとともに、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式に参加する場合」を加える。

3 実施時期

2025年4月1日

4 その他

（1）規程に明記しない法改正への対応について

① 介護に直面した旨の申出をした社員等に対する両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認

② 介護に直面する前の早い段階における情報提供

（2）法を上回る措置について

看護休暇の取得対象となる子の範囲

法令）小学校3年生修了まで

当社）中学校の就学の始期に達するまで