

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年8月26日（No.20／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

総合労働協約改訂等 交渉スタート！

最大の経営課題である要員不足の 解決に向けた制度改善を求める！

JR四国労組は本日、申第4号「総合労働協約改訂等」及び申第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後、会社側より現時点における考え方が示され、それらについて議論した。

【組合側の主旨説明】

2023年度はジェイアール四国バスにとって、長きに亘り苦しめられてきたコロナ禍からの脱却を果たしたといえる1年だったと受け止めている。一方で、ビジネスをはじめ利用動向の変化や物価の高騰が影響し続けているうえ、改善基準告示への対応もあいまって、要員不足が深刻化し、最大の経営課題といえるほどになっている。今年3月から定期便の計画運休を継続したままの状況であり、経営を取り巻く環境は依然として厳しいと認識している。

今春闘では会社発足以来初となるベースアップなど大きな改善が図られ、夏季賞与についてもコロナ禍前の水準に近づく2ヵ月を超える回答を受けた。こうした明るいニュースが職場を活気づけており、組合員が災害級の酷暑にも関わらず日々奮闘し、安全・安心輸送にもつながるものとなっている。私たちも責任組合として安全最優先の取り組みにむけて意思統一を図りつつ、各種施策にも協力して経営状況の改善に努めていく考えである。

そのためにも必要不可欠な「人への投資」を強く求める。新社長が社内報において「生き生きと業務遂行できることが重要」とおっしゃっていたが、生き生きと働くのは社員であり、組合員である。その本人の声に答えることが近道であり、「人への投資」は『安全投資』であり『成長投資』である。現下の要員不足という大きな課題を解決するためにも、今交渉は極めて重要であると認識している。

以上の主旨を踏まえ、総合労働協約改訂等について申し入れる。

<主な申し入れのポイント>

- ・ 昨年の申し入れと大きく変わっていない項目が多数あるが、これは未解決であるということ。経営の回復基調に至ったのは組合員と家族の協力あってこそであり、今後も労働条件の改善等で応えてもらう必要がある。この間のベアやボーナスなど、組合員の喜びの声があがっており、「私たちのことを会社が見てくれている」と感じている。要員不足が続いているが、採用とともに「手放さない」努力が重要である。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年8月26日（No.20／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

- ・勤務制度については要員不足が慢性化する中、大幅な改善が難しいことも理解するが、あるべき要員体制として効率的な行路や適正な運行体制を築きながら検討すべきである。そのうえで、休日増や時短が実施されるべきであるし、要員不足の状況であっても前倒しでの対処がなされるべきである。特に年間休日については採用試験の応募に際して、必ず見るポイントの一つでもある。
- ・36協定については、実績からすれば乗務員のみ上限時間を高く設ける必要性は薄い。乗務員以外と水準を合わせるべきであるし、複数月で平均80時間の上限も設けるべきである。
- ・年休や保存休暇、有給休暇についても働きやすい環境整備に向けて必要なことである。保存休暇には子の看護があるが、両親など家族の看護にかかる場合でも休まざるを得ないことがある。せめて保存休暇が使えるようにすべきではないか。新型コロナウイルス感染症は未だに繰り返し流行しており、陽性と診断されれば自宅待機を余儀なくされる。季節性インフルエンザも同様であるが、職場でまん延させない取り組みとして、休暇制度を設けられたい。
- ・夜行の場合は2人乗務が理想であるが、要員的にも難しいのであれば、休憩時間をしっかりと確保すべきである。
- ・採用については基本給の改善をはじめ、年間休日などの労働条件を引き上げることで競争力が付くのではないか。基本給についてはこの間他の職種が改善されてきた中で運転係だけ取り残されており、地場賃金や同業種の水準、最低賃金の大幅な引き上げ等を考慮のうえ、改善しなければならない。また、他社においてはお祝い金制度や紹介制度も充実しており、見せ方も含めた取り組み強化が求められる。早急に要員不足を解決していかなければ、現場も疲弊してしまい、負のスパイラルを生み出しかねないほど切羽詰まっている。
- ・賃金制度については、まず最も関心高く求めている項目である基本給の改善を求める。今春闘では調整手当によって初任給の改善が図られたが、あくまで手当。また、年齢給の55歳以降の減額についても課題が残された。加えて、中堅層も改善を求めていることからすれば、乗務員手当やデスク手当などの諸手当や退職金を含めた生涯賃金の観点からも賃金カーブの見直しを図るべきだと考える。入社してから退社するまでのキャリアをどう描くのか、どのように成長していくのか、家族とどのような生活をしていくのかと展望するためにも極めて重要である。例えば指導運転士や内勤を目指したいと思えるような制度設計が大事。今交渉においても課題認識を共有し、制度の抜本的な見直しに向けて前進させたい。
- ・諸手当について物価高騰を踏まえた改善を図るべき。通勤手当でいえば、燃料代だけでなく、自転車、バイク、自動車の価格も上昇している。家族手当、別居手当は生活費に充てられるものとなるが、電気代など削りようのない部分まで値上げが続いており、住宅手当も同様に改善を図られたい。要員不足の中、転勤する必要も増えているかも知れないが、負担軽減として手当だけでなく諸経費に対する会社負担も考えるべきではないか。家族手当については生活給という観点からも賞与への反映をすべき。
- ・超勤手当等にかかる割増賃金単価については、要員不足に伴う臨時勤務等が増えている状況に鑑みれば、その努力に報いるために改善すべきである。出向についても本人

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2024年8月26日（No.20／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

の苦勞を思えば、出向特別手当の要件を緩和して支給対象とすべきではないか。少し脱線するが、今後の出向のあり方について、期間満了をもって会社に復歸すれば、仮に過員になっても予約センターを四国全体で対応することとして勤務調整等すれば、応答率の向上とともに休みの取りやすさといった部分の改善につながると考える。

- ・安全衛生・福利厚生については、これまで求めてきた内容を引き続き要求する。
- ・保護メガネについては使用が認められたこと自体が大きな前進だと捉えている。使用している組合員からは疲労軽減にもつながり、非常に有効であるとのことである。一方で、2万円を超える自己負担を要することから、家族もなかなか認めてくれないと聞く。他社においては会社購入としているところもあるし、必要な行路だけでも会社が用意するようにしてもいいのではないか。あわせて会社負担とできないのであれば補助制度を設けるべきと考える。
- ・今年の夏も酷暑となり、熱中症をり患した事象がたびたび起こっている。制帽省略についてはJ R 四国などでも実施され好評であり、あらためて熱中症リスクのためにも必要であることを訴えたい。現行は5月～10月のみであるが、温暖化が進行する中4月や11月であっても真夏日が記録されることも増えており、通年化すべきである。加えて、熱中症リスクへの対策として、水分補給の必要性を先般の経営協議会で議論したところである。果たして運転中に水分を補給すること自体が法的に問題があるのかをあらためて問いたい。ストロー付きの水筒によって手元を確認せずとも使用できる形状であれば問題ないのではないか。警察などとも意見交換して、会社として前向きに取り組んでいる姿勢を見せて欲しい。制服についても他社においてもポロシャツを制服としているところが増えてきたことから、当社においても導入すべきではないか。また現行の制服でも長袖のニーズがあることから、検討されたい。
- ・準組合員の労働環境を組合員と同等に引き上げられたい。ライフステージのさまざまな場面でも安心して働ける環境実現に向け、まだまだ改善の余地がある。

《主な交渉内容》

会社：まずは直近の輸送状況として説明したい。7月は単月・累計ともに前年比103%、2019年度比73%の収入となった。一方で、事業計画との比較でいえば、95%に留まっている。お盆の期間は前年比で便数108%に対して、利用人員は109%とまずまずの実績となったが、今年度に入って継続している計画運休により1,300便を運休したことから、引き続き厳しい状況だと認識している。さらに、8月からは高松支店が担当する「坊っちゃんエクスプレス」を他社に委託している状況である。

基本給については、ベースアップを積み重ねていくことが重要だと考えており、今年だけで終わらせず、継続していかなければならない。調整手当を含め、がんばって等級を上げていくことで賃金が上がっていくという考え方には変わりなく、抜本的な見直しをするとしても決して容易なことではない。

貴側の要求主旨は十分伺ったので、しっかりと検討していきたい。いずれにしても人材の確保・定着を図る必要があるという認識は共通していると思う。

JR四国労組 自動車支部ニュース

2024年8月26日（No.20／4）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：採用競争力のためにも年間休日を増やすべきではないか。改善基準告示によって運転時間等に制約を受けるため、勤務操配にも苦慮していることから休日を増やす妥当性があると思う。

会社：休日を増やすことは単純に要員増につながる。むしろ現状からすれば要員が不足していることに対して減便等に対応していることから、なかなか難しいことだといえる。

採用条件については、他社の見せ方も参考に工夫していきたい。一方で、乗務員について契約社員を経ずに社員採用することは、万が一見極めができなかった場合のことを想定すると、他の職種に回すことも困難であることから、見直しは難しいと言わざるを得ない。

保存休暇について「看護」の必要性は理解したが、「家族」とは誰を想定しているのか。

組合：組合員からの声を受けて追加したものであるが、例えば母親が病気やけがをしたときに、父親が付き添えない場合などに保存休暇が使いたいというもの。同居だけでなく、別居の場合でも必要性には変わりない。

会社：実際に適用されるとすれば、家族であることを証明する必要がある。例えば同居していれば住民票などで確認できるが、別居であるときは例えば扶養していればそれを証明してもらうとか、何らかの提出してもらう必要がある。

組合：忌引休暇でもそこまで確認していないのではないかと。他人が医療機関でもらった領収書等を出すことも考えづらいのではないかと。

会社：とにかく「家族」の範囲と確認書類については整理しておかなければ制度としては規定できないので、その部分の検討が必要だろう。

家族手当については世間では共働きの傾向が進んでおり、社会保険の方向性や、最低賃金が引き上げられたことも含め、配偶者の収入を扶養の範囲におさめることが難しくなってくるのではないかと。

組合：要求自体は子の支給額の改善だけでなく、全体として改善すべきという考えから書きぶりを見直した。社会の流れは理解しているし、家族手当の見直し自体も否定はしないが、配偶者のみ家族手当を受けている組合員もいるはずである。少なくともマイナスとなることは受け入れられない。

熱中症対策については水分補給を運転中に認めるような検討をしても良いのではないかと。

会社：あくまでも片手運転は危険行為だという認識であり、運転中にハンドルを離す行為を極力減らすべきだと考えている。

組合：実際に熱中症になった乗務員もあり、いざというときに水分補給できないことが本人の健康の問題だけでなく、安全・安心輸送に対するリスクになっているのではないかと。本当に片手運転自体が法的に問題があるのであれば、ギアチェンジやIP無線も認められないだろうし、手元で蓋を開けたりする行為が必要ない形状のストロー付きの水筒などであれば、水分補給を認めてもいいのではないかと。やるかどうかは別としても会社として警察に確認してもらいたい。

J R 四国労組 自動車支部 ニュース

2024年8月26日（No.20／5終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

会社：今のところ考えを変えるつもりはない。どうしてもというのであれば、P Aなどに停車して水分を摂るように指導している。

組合：そういったときに簡単には止まれないというのが乗務員の本音である。停車しても構わないとか、遅らせても構わないという指導が本当に浸透しているのであれば、そのような声は出てこないのではないか。

会社：指導については、再周知のうえ、徹底したいと思う。

組合：制帽についても経営協議会で検討する旨の回答があった。

会社：現行の期間等で十分かどうかについても検討しているところ。具体的な回答はまだできないが、検討自体は継続している。

組合は持ち帰り業務対策委員会を開催し、「諸制度の改善」及び「準組合員の賃金引き上げ」について、粘り強く交渉を継続していくことを確認した。

以 上