

JR四国労組 自動車支部ニュース

2025年6月18日（No.15／1）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

夏季賞与 妥結！！
昨夏から+0.15ヵ月改善

【組合員】

基本給額の2.3ヵ月分

【準組合員（再雇用（月給））】

基準額：個々人の契約基本賃金×2.3ヵ月

（シニア A、勤務日数 120 日以上）

【準組合員（契約（月給・日給））】

基準額（運転係）：350,000円

基準額（デスク・営業係等）：315,000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）

：74,000～242,000円

※支払日：7月7日（月）以降

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年6月18日（No.15／2）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

JR四国労組は6月18日、申第19号「2025年度夏季賞与の要求について」及び申第20号「2025年度準組合員（契約社員）の夏季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。（詳細別紙）

『会社回答書』

2024年度は、社会経済活動が緩やかに回復する一方でデフレに後戻りしないかどうかについてなど、総合的かつ慎重に判断していく必要があるとされてきました。当社においては全社を挙げて収入の確保に努めたことから、ご利用は堅調に推移しました。しかし、乗務員不足は深刻さを増し、現在までも継続して高速路線の一部便を減便せざるを得ない状況にあります。このような中、効率的な運用を行うなど、高速路線の1便当たりの乗車人員は前年度から増加傾向でありました。その結果、旅客運輸収入は事業計画目標を下回ったものの、前期並みの営業利益を計上することができました。

一方、2025年度に入り、ここまでの乗車人員は全社的には前年度を下回って推移しており、今なお乗合バス業界及び当社事業を取り巻く経営環境は決して楽観視できる状況にないと考えます。また、バス運転者の改善基準告示の改正以降、バス業界全体の課題である乗務員不足については、当社においても非常に厳しい状況が継続しており、乗務員の継続募集を行っているものの、乗務員需給がひっ迫しており先行きが不透明な状況が続くことが懸念されます。このような中、今年度の事業計画にも掲げた重大インシデントの再発防止と会社の信頼回復を最優先課題として真摯に取り組み、従業員一人ひとりがその職責を果たし、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることを常に念頭に置き実践していかなければなりません。

2025年度夏季賞与については、昨年度に続き大幅な賃金改善等を実施したなかで、営業損益の安定的な黒字計上を継続できる経営体質への道筋をつけていくことは容易ではないものの、これまでの組合員個々の安全・安心輸送の実践や収入の確保に向けた懸命な取り組みとその成果を最大限考慮し、また、今後とも一層の安全・安心輸送の確立と安定経営に向けた基盤強化を労使一体となって邁進できるよう、引き続き貴組合の特段の理解と協力を強く求め、現時点における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：今交渉においては、前回交渉時に説明したように、これまで要員不足のなかでも各職場で協力し合いながら日々安全・安心輸送に努めてきた結果として、2024年度の大規模な黒字決算を達成したことから、組合員は強い期待感を持っており、要求月数を大幅に引き上げて臨んできた。一方で、回答は、会社としての2024年度決算の受け止めを含め、組合員の期待感とは一定の乖離があったと考える。昨年の夏季賞与より0.15ヵ月上積みできたが、要求月数と

JR四国労組自動車支部ニュース

2025年6月18日（No.15／3）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

は大きく開いており、この認識のズレを埋めるためにも決算などの捉え方をあらためて伺いたい。

会社：判断材料は回答書で概ね網羅されていると考えるが、前回も説明したとおり、単に2024年度決算の結果だけを受けて判断するものではない。繰り返すが、営業利益が会社の実力を測る数字であると認識しており、決算は前年並みであった。また、京阪神便の平日利用に期待して事業計画を策定したが、今年度に入ってからご利用が伸びておらず、全体としても運行便数が変わっていないが、前年を下回るご利用状況で推移している。

加えて、この間の交渉においては組合からの訴えを受け止めて基本給を中心に議論してきた。特に今春闘における賃金改善については、会社の体力からすれば思い切った見直しを図ってきた。年齢給の課題に対して、以前の交渉においては、単純に原資を持ち出さずに改正しようとすれば、45歳からスライドさせていくようなことになると説明した。今回、まさに改革の年度といえるように、現行の賃金カーブを維持しつつ、55歳以降の賃金は60歳以降も含めた大幅な引き上げを行ったところ。ベースアップも2年連続の実施に踏み切ったように、仮に賞与が昨年と同月数であっても支給額が増える状況である。

こうした中で、今後の安全・安心輸送をはじめとする取り組みに対する期待を込めて、社内で熟慮を重ねたうえで総合的な判断として回答に至った。

組合：決算や事業計画などに対しては、会社側からも丁寧な説明を行うべき。現状として組合員は組合に聞いてくるように感じているが、その結果として最終利益が大幅な黒字となれば、期待感はおのずと高まるもの。会社ではどのように職場・組合員に伝えているのか。

会社：例えば、決算については経営会議において支店長などに説明したうえで、社長自ら各支店に赴き、科長以上に説明を行ってきた。組合員からすれば、内勤者よりも組合役員が聞きやすいということもあるだろうが、分からないことがあれば、内勤者に聞いてもらえるとよい。

組合：今後に向けては収入確保にも努めていかなければならない。ボーナスに対しては営業利益を伸ばしていくことが重要になるとあらためて確認できたので、安全を最優先に取り組むとともに、続行便などの協力を通じて収入確保に努めていきたいと考えるが、会社として明るい将来に向けた取り組みについて説明されたい。

会社：まだまだ将来的にも盤石ということまでは言えないが、一つひとつの取り組みを通じて「選ばれるバス会社」を目指していく考えである。そのためにも要員確保に向けた新規採用を引き続き強化していくとともに、基盤となる安全に対してしっかりと取り組んでいきたい。

J R四国労組自動車支部ニュース

2025年6月18日（No.15／4終）

発行責任者／大谷 清

編集責任者／中村 鉄平

組合：要求月数との乖離はあるものの、コロナ禍前の水準に戻ったうえ、基本給が引き上げられていることから改善であることは間違いない。労働条件は他社にも引けを取らないようにすべきであり、採用面からも「選ばれるバス会社」でなければならない。

交渉終了後、持ち帰り検討した結果、

- ・ 要求月数との乖離があるものの、コロナ禍以前の水準となる月数まで引き上げられたことによって、組合員と家族の安心感を得られたこと。
- ・ ベースアップ等により基本給が引き上げられたうえで昨年度の夏季賞与から上積みが図られ、支給額として改善されたことにより、組合員のモチベーション維持・向上につなげることができたこと。
- ・ 今後も営業利益を確保すべく、安全・安心輸送を最優先に取り組み、収入確保に向けても労使で取り組まなければならないこと。

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16時に妥結した。

以 上

回 答 書

2025 年 6 月 18 日
ジェイアール四国バス(株)

○ 2025年度夏季賞与について

「2025年度夏季賞与の要求について(JR 四国労組申第 19 号 2025 年 5 月 14 日)」及び「2025 年度準組合員(契約社員)の夏季賞与の要求について(JR 四国労組申第 20 号 2025 年 5 月 14 日)」について、次のとおり回答します。

○ 回答

2024年度は、社会経済活動が緩やかに回復する一方でデフレに後戻りしないかどうかについてなど、総合的かつ慎重に判断していく必要があるとされていきました。当社においては全社を挙げて収入の確保に努めたことから、ご利用は堅調に推移しました。しかし、乗務員不足は深刻さを増し、現在までも継続して高速路線の一部便を減便せざるを得ない状況にあります。このような中、効率的な運用を行うなど、高速路線の1便当たりの乗車人員は前年度から増加傾向でありました。その結果、旅客運輸収入は事業計画目標を下回ったものの、前期並みの営業利益を計上することができました。

一方、2025年度に入り、ここまでの乗車人員は全社的には前年度を下回って推移しており、今なお乗合バス業界及び当社事業を取り巻く経営環境は決して楽観視できる状況にないと考えます。また、バス運転者の改善基準告示の改正以降、バス業界全体の課題である乗務員不足については、当社においても非常に厳しい状況が継続しており、乗務員の継続募集を行っているものの、乗務員需給がひっ迫しており先行きが不透明な状況が続くことが懸念されます。このような中、今年度の事業計画にも掲げた重大インシデントの再発防止と会社の信頼回復を最優先課題として真摯に取り組み、従業員一人ひとりがその職責を果たし、すべてのお客様から信頼され続ける企業となることを常に念頭に置き実践していかなければなりません。

2025年度夏季賞与については、昨年度に続き大幅な賃金改善等を実施したなかで、営業損益の安定的な黒字計上を継続できる経営体質への道筋をつけていくことは容易ではないものの、これまでの組合員個々の安全・安心輸送の実践や収入の確保に向けた懸命な取り組みとその成果を最大限考慮し、また、今後とも一層の安全・安心輸送の確立と安定経営に向けた基盤強化を労使一体となって邁進できるよう、引き続き貴組合の特段の理解と協力を強く求め、現時点における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 **2.30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	74,000円
350時間以上450時間未満	111,000円
450時間以上550時間未満	166,000円
550時間以上650時間未満	180,000円
650時間以上750時間未満	194,000円
750時間以上850時間未満	210,000円
850時間以上950時間未満	226,000円
950時間以上	242,000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	175,000円	157,500円
120日以上	350,000円	315,000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	74,000円
350時間以上450時間未満	111,000円
450時間以上550時間未満	166,000円
550時間以上650時間未満	180,000円
650時間以上750時間未満	194,000円
750時間以上850時間未満	210,000円
850時間以上950時間未満	226,000円
950時間以上	242,000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 その他

2025年4月1日付で社員登用された者の夏季賞与支給方については、別途
通達に定めるところにより取り扱う。

5 支給日

2025年7月7日(月)以降準備でき次第とする。

以上