

J R 四国労組ニュース

2023年6月7日（No.29／1） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

2023年度夏季手当 交渉 2 回目!!

組合: 人流拡大に対応し、計画達成に奮闘した組合員の労苦に報いるべきであり、会社を支えてきた『人財』に最大限の評価を!

会社: 収入は改善するも、コロナ禍の影響や資源価格高騰等により営業費は増加するなど取り巻く経営環境は未だ厳しい。組合員の精励に感謝するものの、客観的・総合的な判断が必要。

明日の J R 四国を支える組合員のため、粘り強く交渉を展開!!

J R 四国労組は本日、2 回目となる「夏季手当等」についての団体交渉を行った。1 回目の交渉では組合より要求主旨の説明を行ったが、今回は会社側から現時点における考え方が示された。

組合は「会社を取り巻く経営環境の厳しさを組合は理解しており、要求月数もその点を加味している。組合員はこの間、感染拡大の最中でも 1 本の運休も出さず、効率化施策・経費削減にも真摯に取り組んできた。人流拡大の動きに対応できたのも各職場での組合員の奮闘あればこそ。今次春闘では賃金改善がなされたが、期末手当においても人財への投資を行うべきである。この先の事業運営のためにも人財の定着に取り組む必要があり、モチベーションの維持・高揚につながるよう組合員の働きを最大限評価されたい」と述べ、誠意ある回答を示すよう会社に強く訴えた。

<会社側の現時点における考え方>

2023 年度の夏季手当については、判断要素としての業績評価の指標や、今後の経営見通しなどを見極めながら、鋭意検討してまいります。現段階での会社の考え方を申し上げます。

まず、業績評価の指標についてですが、従来から重視してきております営業利益については、決算の経営協議会で説明したとおり、行動制限の緩和などにより営業収益が回復基調で推移した一方で、資源価格高騰の影響などから営業費が増加し、対前期比で 18 億円の改善とはなったものの、過去 3 番目に大きな営業損失である▲184 億円となりました。

また、当社の収入の中心である鉄道運輸収入については、対事業計画比で 8 億円上回る 177 億円と前年から増加したものの、新型コロナウイルス感染症による影響は継続しており、2019 年度比では 8 割を下回る結果となるなど、未だ厳しい状況が続いています。

J R 四国労組ニュース

2023年6月7日（No.29／2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

続いて、2023年度の当社を取り巻く経営環境についてですが、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行するなど、経済活動の正常化の動きが見られる中においても、直近の鉄道運輸収入については未だコロナ前の水準に戻っておらず、不透明な状況が続くと想定されます。そうした中でも、中期経営計画 2025 の折り返しとして、コロナを克服し、2025 年度の目標達成に向けて「鉄道事業における収益拡大施策の推進」「構造改革の加速」「非鉄道事業における最大限の収益拡大」を重点実施項目として各種施策に取り組み、経営改善を着実に進めることが必要です。

また、世間相場についてですが、賃上げによる所定内給与増加の影響により、2年連続で支給額の増加は見込まれているものの、資源価格高騰などの影響による企業収益の減益から、支給月数では横ばいとなることが見込まれています。なお、世間相場の一つの指標として意識すべき人事院勧告については、昨年度の勧告において、民間企業の賞与回復を踏まえ、年間のボーナス支給月数を0.10ヶ月分引き上げています。

2023年度の夏季手当については、先に述べました指標、世間相場及び今後の経営見通し等を客観的・総合的に判断して、検討を進めていきたいと考えております。

なお、支払日については、7月7日を目途に支払っていききたいと考えております。

会社の考え方は以上です。

◆ 要求項目に対する現段階の回答

- ・社員及び契約社員の支給額について、現段階においては具体的な回答はできません。引き続き交渉していききたいと考えています。
- ・エキスパート社員の支給額について、現段階においては具体的な回答はできません。引き続き交渉していききたいと考えています。
なお、基礎額に乗じる係数を撤廃する考えはありません。
- ・支払日については、社員、エキスパート社員及び契約社員ともに、7月7日（金）を目途に支払っていききたいと考えています。

<主な交渉内容>

組合：収入が回復し人流も拡大するも、それがコロナ前の水準に及んでいないことは組合員も理解している。主旨説明の際にも述べたが、期末手当が生活給に占める割合は高く、物価高騰等により生活設計にも影響が及んでいる。日夜職場で奮闘する組合員の士気を保ち、高揚させるためにも期末手当で応える必要がある。会社も示したとおり、2022年度期末決算において鉄道運輸収入は事業計画比で8億円上回った。未だ経営環境は厳しい状態にあるが、着実に収入回復を図れたのは組合員の頑張りがあったからこそである。支援策が講じられて以後、業務量は増えるとともに業務内容も変わっている。組合員一人ひとりが必死になって取り組んでいるものの、離職の拡大で負担は増している。しかしながら、組合員はそうした状況にあっても各職場で奮闘し、それぞれの責務を精一杯果たしている。会社はその労苦に報いるべきである。今次春闘では「人財への投資」を訴えた結果、賃金改善がなされ、組合員の喜ぶ声を聞くことができた。「人財への投資」という意味では期末手

J R 四国労組ニュース

2023年6月7日（No.29／3） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

当も同様であり、組合が要求した2.0ヵ月に対して、誠意ある回答を示されたい。

会社：未だ収束したわけではないが、3年に及んだコロナ禍において、組合員の業務運営に対する尽力に感謝申し上げる。

期末手当については、貴側も理解されているとおり、業績評価を重視している。現時点の考え方で示したとおり、2022年度の営業収益・営業損益は過去3番目に低い結果となっている。直近の収入状況においても、4月は昨年度と比べると上回っているが、コロナ前と比較すれば8割、GW期間中も9割という状況で、コロナ前の水準までは回復していない。先月には27年ぶりに運賃改定を実施したが、定期券の先買いや逸走の影響を勘案すれば、収入動向は慎重に見極めざるを得ず、改めて先行きは不透明と言わざるを得ない。

組合：運賃改定の影響を懸念する考えを理解しないではないが、事業運営のために適正な運賃をいただく必要があることを踏まえれば、お客様にご負担いただくことは会社存続のためには必要なことである。

会社：要求月数の2.0ヵ月はどのように算出したのか。

組合：会社を取り巻く経営環境の厳しさ、先行きの不透明さについては組合も理解している。コロナ前は2.3ヵ月を要求していたが、新型コロナが5類引き下げとなっても、その影響がすぐにはなくならないことを想定し、2022年度の営業収益が2019年度比で85.6%となったことを踏まえ、今回の要求月数を2.0ヵ月としている。

その上で、コロナ禍による苦しさを我慢し続けてきた組合員の期待感が高い。賃金のみが理由ではないかも知れないが、離職要因の一つであることは明らかであり、人財確保のためにも期末手当で応える必要がある。要員不足の状況もあり、新入社員を早期に現場配属しているかと思うが、ギャップを感じ休職や離職につながる若手組合員もいると聞く。人財の流出はそれまでかけた教育コストが無駄になってしまうほか、同じ職場で働く組合員の負担増大にもつながる。

あわせて、職場を支えているエキスパート社員や契約社員の存在が会社にとって重要であることも改めて訴えたい。特にエキスパート社員については、要員不足を補うために超勤にも協力してくれているほか、制度設計当時の公的制度が既に見直されており、一時金の係数については撤廃されて然るべきである。

会社：収入がコロナ前と比べてどこまで回復するのか、会社としても注視しており、期末手当については慎重に判断せざるを得ないことはご理解願いたい。コロナ禍や社会変容の影響により1割程度は戻らないかも知れないと想定はしているが、決して9割を目指しているわけではなく、収入確保に向けて真摯に

J R 四国労組ニュース

2023年6月7日（No.29／4終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／石川 敏也

取り組んでいく考えである。

離職についても、喫緊に解決すべき課題であり、賃金以外の観点からも貴側と議論を重ねながら取り組んでいきたい。

エキスパート社員、契約社員の存在が事業運営上重要であることは認識している。エキスパート社員の一時金係数について、2021年度の交渉以降4回続けて、特例として係数を0.6としているが、特例については貴側との交渉により決定してきた結果である。撤廃するかどうかは別途交渉を行うべきものと考えており、現時点での考えで示したとおり、基礎額に乗じる係数を撤廃する考えはない。

組合：支援策が講じられて以降、業務負担増大を訴える組合員の声を多く聞く。支援策自体は必要と組合も認識しているが、こうした組合員の声に今一度耳を傾けるべき。また、中長期計画達成に向けて、会社も色々な取り組みを進めていると認識するが、現在取り組んでいる仕事が成果に結び付くには、それなりに期間を要すると思われる。過渡期を我慢し支えている組合員を評価しなければ、目先の苦しさのみが残る。

会社：支援策が講じられ、経営自立に向けて進んでいくことは、四国の公共交通を守ることにつながり、それがひいては雇用の確保にも結び付く。講じられた支援を受け、計画達成にしっかりと取り組む必要があるが、会社としても現状業務量が増えている事実は認識している。その要因として、想定以上の離職が生じ、支援を受けて行うプロジェクトや業務の量と要員需給に差が生じてしまっていると考えている。労働生産性の向上も対策の一つであるが、中長期的な観点で組合も会社も取り組んでいくことが必要であり、人材確保に向けて色々と策は講じていきたい。

組合：現在取り組んでいることに芽が出て成果として認識できるまでに一定の時間が必要であり、今が踏ん張り時であるとの認識は共通している。現在頑張っている組合員の将来のためにも、期末手当の数字で応えていただきたい。

会社：会社の体力や社会すう勢、貴側の要求主旨を踏まえ鋭意検討する。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、会社を取り巻く環境の厳しさは認識しているものの、組合員の生活を守るとともに、モチベーションの維持・高揚につながる結果を勝ち取るべく、引き続き粘り強く交渉を継続していくことを確認した。

以上