J R 四国労組ニュース

2024年6月12日（No.30/1）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

夏季手当交渉 2 回目!!

組合：要員不足を耐え、大幅黒字により事業計画達成!!

物価高に苦しむ組合員の期待感に夏季手当で応えるべき!!

会社：人材の確保・定着を図るべく連続性をもって、取り組んできた。

期末手当は、経営見通し等も踏まえ客観的・総合的に判断する。

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。

<会社側の現時点における考え方>

2024 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が、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、行動制限の緩和や運賃改定、分譲マンションの販売増などにより営業収益が対前年度で 52 億円の増加となり、当期純利益は 4 期ぶりの黒字決算となりました。一方で当社の収入の柱である鉄道運輸収入については、昨年度より大幅に増加したものの、未だコロナ禍前の水準には戻っておらず、今後の動向を注視する必要があります。

続いて、2024 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 類感染症に移行したことなどを受け、景気は回復基調となることが見込まれますが、物価の動向や海外情勢に不確実性があり、経営環境は不透明な状況が続くと想定されます。

そうした中でも、2024 年度は中期経営計画 2025 の目標達成に向けた正念場の年として、次の飛躍へつなげる年度とするため、「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引き続き各種施策に取り組んでいくことが重要です。

また、世間相場についてですが、経済活動の回復に伴う人手不足の影響などにより、支給月数は増加と見込まれていますが、コロナ禍での落ち込みからの反動増による支給月数の押し上げ効果は一巡したとみられています。

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。

2024 年度の夏季手当については、先に述べました指標や世間相場、安定的な人材の確保・定着の観点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

J R 四国労組ニュース

2024年6月12日（No.30/2）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

きたいと考えております。

なお、支払日については、7月8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8日（月）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：組合員は2023年度決算での業績の回復状況を認識しており、期末手当に対する強い期待感を寄せている。今春闘においてベースアップをはじめ賃金改善が図られたものの、それを上回る物価高騰によって、組合員は生活が良くなったという実感が湧いていない。今年度に入り、離職が落ち着いたとはいえ、まだまだ高い水準が続いている。

一方で、要員が不足する中、組合員は駅効率化施策や車掌兼務にも理解を示し、安全・安定輸送を継続するとともに松山駅高架事業などに尽力してきた。また、鉄道事業のみならず、高松駅ビルの開業やマンション販売によって収入の柱を築き上げてきた。これらの施策への協力なくして、大幅な黒字決算を実現し、事業計画を達成することは不可能だったと考えられ、まさに組合員の努力の賜物といえる。夏季手当の査定期間である2023年度下期の決算内容を踏まえると、十分な成果配分がなされるべきであるし、会社体力にも問題ないはずである。今後も夏季多客期を控えており、台風対応等も心配されるが、さまざまな苦労が想定される中で組合員がモチベーションを維持できるよう誠意ある回答を行われたい。

会社：この間の組合員の業務運営に対する尽力にはあらためて感謝申し上げる。また期末手当に対しての期待感について理解した。

一方で、期末手当については、従前より業績評価を重視しており、営業収益は前年度を上回る成果をあげたものの、鉄道運輸収入については、第4四半期にコロナ禍の影響を受けた2019年度に及ばず、過去4番目に低い水準となった。直近の収入状況においても、GWの利用状況は昨年度を下回る状況にあるなど、今後の不透明感は否めない。

組合：鉄道運輸収入については、人口減少等に伴うご利用状況の変化を踏まえ列車本数が見直されたうえ、需要全体としてもコロナ禍を経てライフスタイルが

J R 四国労組ニュース

2024年6月12日（No.30／3終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

変わり、ビジネス利用のお客様が減ったことも考慮する必要がある。当社においても運賃改定を実施したが、今後も必要に応じて対応していかなければならない。加えて非鉄道事業にも取り組んできたことも踏まえて評価すべき。

会社：それぞれの系統において、苦労や成果があることは理解しており、今春闘交渉で改定した期末手当等における成績率の適用拡大等も活用しつつ、メリハリをつけた評価を行っていく。

この間繰り返し申し上げているとおり、会社としても「人材確保・定着」の必要性・重要性は強く認識している。ベースアップ、初任給改善、休日数増、さらには会社発足以来初めての一時金の支給等を含め、労働条件の改善にも注力してきた。また、エンゲージメントサーベイも活用しつつ、さまざまな面から連続性を確保しつつ改善していく。

組合：会社の姿勢は理解するものの、中堅層・高年齢層の離職防止施策を中心に、まだまだ改善の必要性がある。そのためにも期末手当は非常に重要であり、十分な水準での支給が会社の求心力にもつながるのではないかと。

また、エキスパート組合員はどの職場においても業務運営に欠かせない存在である。体力も衰えてくる年代にあっても、現役以上の働きをしてくれている。社会保険制度等が変化し、現行制度の前提条件が成り立っていないことから制度自体の見直しの時期にあり、とりわけ、期末一時金については係数の撤廃を強く求める。

会社：ここ数年実施した係数0.6はあくまで特例措置であり、現行制度の0.4という係数を撤廃する考えはない。しかしながら、会社も今のままで良いとは思っておらず、制度全般を捉えて課題認識を持っている。

いずれにしても、会社の体力や社会的すう勢、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、先行きの不透明感は認識しているものの、組合員の生活を守るとともに、「人財の確保」に向け、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