

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年6月24日（No.31／1） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

夏季手当交渉妥結!!

取り巻く経営環境は先行き不透明な中、要員不足に耐えながら、組合員が各職場で奮闘し、大幅な黒字を実現したことを強く訴え、

会社発足以来最大の上げ幅 **0.27** ヲ月分上積み!!

◇基準内賃金の **1.86** ヲ月!!

※ライフプラン支援金とあわせて **2.26** ヲ月支給

昨春闘から続く、「人への投資」の流れを継続!!

期末手当をコロナ禍前の支給水準に引き上げ!!

◇エキスパート組合員の一時金に乗じる係数

特例0.6 を堅持!

◇契約社員の貢献に報いる結果を獲得!

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント
65日以上 120日未満	68,000円	82,000円	73,000円	73,000円
120日以上	136,000円	164,000円	146,000円	146,000円

◇支払日 2024年7月8日(月)

J R 四 国 労 組 は 本 日、「夏 季 手 当」に つ い て 3 回 目 の 団 体 交 渉 を 開 催 し た。

人口減少及び少子高齢化の進展に加え、急速に進む円安、物価高騰、海外情勢の影響等により先行き不透明な状況にあり、2023年度期末決算では営業収益、営業損益は前々年、前年に次ぐ過去4番目に低い結果となるなど、厳しい状況下での交渉を強いられた。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の5類移行後景気が回復基調にある中で、運賃改定の影響も受け鉄道運輸収入は大幅に回復し、赤字計画であった事業計画が連結・単体ともに大幅な黒字決算となるなど、要員が不足するなか奮闘してきた組合員の労苦に報いるとともに、人財の定着の観点からも組合員の期待感に報いる必要があることを訴え続けてきた結果、会社側から次のとおり回答を引き出した。

J R 四 国 労 組 ニ ュ ー ス

2024年6月24日（No.31／2） 発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

【会社からの回答】

○ 社員の夏季手当について

1 基準額は、基準内賃金の1.86ヵ月分とする。

2 支払日は、7月8日以降準備でき次第とする。

2023年度は、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による旅客流動の増加や分譲マンションの販売増などにより、2023年度決算における営業収益は事業計画を上回り、当期純利益は4期ぶりの黒字決算となりました。

一方で、コロナ禍を経て世の中が大きな変貌を遂げる中、鉄道運輸収入はコロナ前の数値には戻っておらず、経営状況については今後の動向を注視する必要があると認識しています。

しかしこのような状況下においても、当社は長期経営ビジョンの実現および中期経営計画の目標達成に向け、経営改善の取組みを一層加速するほか、労使が一丸となって成長の種をさらに増やし育てていかなければなりません。

2024年度の夏季手当については、従業員一人ひとりが当社の社会的使命を果たすべく、各職場で互いに協力して人員の不足を補い合いながら職責を全うした点や、労使一体となった諸課題への取組みを最大限考慮するとともに、人材の確保・定着の観点なども踏まえ、上記のとおり会社として精一杯の回答としました。

当社が従業員にとって、入社から退職まで高いモチベーションを維持して働ける、「生き生きと働ける企業」となるために、引き続き従業員一人ひとりの不断の努力と貴組合の一層の協力を強く期待します。

○ エキスパート社員の夏季一時金について

1 基礎額

基本賃金及び高年齢調整手当の合計額の2.26ヵ月分とする。

2 支払日

7月8日以降準備でき次第とする。

3 特例

基礎額に乗じる係数を0.6とする。

○ 契約社員の夏季一時金について

1 パートナー社員（月給・日給適用者）の夏季一時金

(1) 基準額

調査期間内の勤務日数	四国地区	大阪地区	列車乗務員	アテンダント
65日以上120日未満	68,000円	82,000円	73,000円	73,000円
120日以上	136,000円	164,000円	146,000円	146,000円

（注）勤務日数とは、調査期間内の所定勤務日における勤務日並びに調整休日、代休、年次有給休暇、保存休暇及び有給休暇の日の合計日数とする。

(2) 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10,000円の加算を行う。

(3) 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5,000円又は10,000円の減算を行う。

2 支払日

7月8日以降準備でき次第とする。

J R 四国労組ニュース

2024年6月24日（No.31／3終）発行責任者／大谷 清 編集責任者／和田 庄平

【主なやり取り】

組合：今回の回答は満額回答とはならなかったものの、コロナ禍以前の水準に戻り、昨夏と比較しても会社発足以降過去最大の上げ幅であるなど、2023年度の大黒字決算を実現するために欠かせなかった組合員の奮闘に対する最大限の評価がなされたものと受け止める。

ライフプラン支援金として0.4ヵ月が支給されているが、期末手当としては要求月数も回答月数も別物と整理してきた。同制度が導入された際は説明等も十分なされており、理解もあったと思うが、すでに制度導入から10年以上経っており、期末手当の月数が少なく見えてしまうというデメリットが目立っているように感じる。組合員のモチベーションにも関わる問題であり、採用競争力の観点からも、0.4ヶ月を包含した月数を明示すべきではないか。例えば、今回の回答でも2ヶ月を超える月数となるし、年間でも4ヶ月超となれば、感じ方も変わってくる。

会社：昨夏の1.59ヵ月から0.27ヵ月支給月数を引き上げたが、回答書や前回交渉で申し上げたように人材の確保・定着の観点を最重要視しており、貴側の要求主旨や各職場での努力等を踏まえ、精一杯の回答としたところ。期末手当とライフプラン支援金はあくまで別個の制度である。しかし、貴側の指摘は理解できる部分もあり、今後社内でもどのように伝えるかを検討したい。また、確定拠出年金制度についても、広く周知し利用されるように努めるべく、取り組んでいきたい。

組合：一方で、エキスパート組合員については業務運営に必要不可欠な存在であり、特例として係数0.6が継続されたとはいえ、引き続き係数撤廃を強く求めている。いかなければならない。

会社：エキスパート社員の期末一時金に対する係数は、あくまでも基本として0.4であり、今回も検討を重ねた結果、特例として0.6を継続することとした。ただし、エキスパート社員制度全般の見直しとして課題認識を持っており、この係数も対象だと認識している。

交渉終了後、業務対策委員会を開催し、

- ・ 深刻な要員不足の中、組合員の日々の奮闘が事業計画を上回る大黒字決算達成の原動力となったとの訴えを受け止め、こうした努力に対する最大限の評価のうえ、昨夏の支給月数から過去最大の0.27ヵ月を上積み、コロナ禍前の水準まで改善が図られたこと。
- ・ エキスパート組合員の期末一時金に乗じる係数について、撤廃には至らなかったものの、特例となる係数0.6を堅持できたこと。

等を議論した上で、「人財の確保・定着」への危機感、「人への投資」の重要性について、労使で共有が図られ、先行きの不透明感が拭いきれないものの、この間の組合員の奮闘を現時点において最大限評価した回答であると判断した。引き続き、組合員一丸となって安全・安定・安心輸送の確立が最優先であることを前提に、「ユニオンビジョン2023」で掲げた人財の確保に向け、収入確保に取り組んでいくことを確認し、本日15時に妥結した。

以上