



JTSU-B
申7号

3/24賃金引上げに関する第3回交渉を開催！

第3回交渉報告「追加資料:65項目の組合員と家族の声」を提出！その4

36. もう時期基本給のカットがくる。ニュープロパーの基本給カットでは相当きつい。もう退職金を計算した。減額制度の完全撤廃を望んでいるが、今のままならカットと同時に退職する。
37. ニュープロパー平均基本給は 211,522 円。55 歳 5%カットで 200,945 円。57 歳 15%カットで 179,793 円。中途採用が多いバス業界に減額制度を残す意味をわかっているのか？当社が魅力に思っている人に「絶対入らない方がいい」と伝えている。
38. 今どき基本給カットなんて流行らない！
39. こういう事をやっているから魅力が無くてなかなか入ってくる人が居ないのでしょ！そうでなくても、この会社は共同運行会社よりも泊まり多いから食事代など余計に出費がかかるのですから。
40. 55 歳過ぎてても同じ仕事するのだから、せめて 55 歳からは定昇はなくても現状維持にするべき！
41. そもそも、なんで減額制度が始まったのか？
42. 昔は55歳定年で、60歳まで伸びたから減額が始まったと聞いたことあるけど、そんな昔の制度はいらない！55才57才減額断固反対！今すぐ廃止するべき!!同一労働、同一賃金!!会社に騙されてはいけない!!
43. 基本給減額制度は完全にはなくならないのですね。一時的な騙しですか？こんなだまし施策ではモチベーションも上がりません。もう怒りしかありません！みなさん騙されないように!!
44. 会社が動いたことは組合の成果です。しかし改善しても55歳で5%カット、57歳で15%カットという減額制度そのものの廃止がされていないことは、騙しの施策であり、根本的な改善はしていませんよ。
45. 55歳基本給減額制度の改定であるが、会社は騙している。おかしい。50歳から定期昇給なしで減額制度を止めてもらったほうが、まだましだ。
46. 新入社員は入社してすぐ正社員だ。退職金計算も異なってくる。これまで採用されてきた社員はバカをみる。契約社員から通算して退職金を計算すべきである。
47. そもそも初任給の金額がなぜ職種によって違うのですか？おかしいと思います。
48. 物価上昇もあり国が企業に対し賃上げを要求する中で自動車関連企業など満額回答する企業もあります。この状況の中でも『気持ちはわかるが出せない物は出せない』『それでもまだ赤字なのでこれが限界』などのお決まりの文句で片付けるなら益々やる気が無くなるでしょうね。
49. コロナ禍から3年が経過し水際対策の緩和もあり、外国人旅行客・成田空港線利用客が激増しています。重労働のポーター業務に従事している私たちの身体はいつ限界をむかえても、いつ負傷者が出てもおかしくない状況です。賃金引上げと同時に東京営業支店に勤務する社員に対して何らかしらの手当をつけてもらいたい。数年前に本社社員と車両社員に手当がつくようになったと思いますが、なぜ東京営業支店だけが無いのですか？東京営業支店は会社から見捨てられていると思う。
50. 3 月はまだわからないが 12 月は単月黒字を達成している訳で、頑張った結果かと考えます。会社側はコロナ前の水準に出来る限り近づける様な回答をするべきだと思います。
51. 土浦支店が水戸便、水戸支店が日立便、いわき支店の現地出勤と色々開始してからの収益はどう変化したのだろうか。以前と現在の収益差が知りたい。
52. 賃金引き上げは大切、合わせて各支店泊まり行路の一つでも減らす議論をして頂きたい。
53. 泊まり行路が多くて食事代がかかり大変ならなるべく日勤行路を増やして自宅で食事を取る様に話し合いをするべきと考えます。
54. 会社の掲示で決算をよく見るようになったが、借金返済の状況やこれからの見通しはどうか？たとえ黒字になっても、借金があるから出せないと言えは言うほどやる気はなくなる。
55. 現場は IT 遠隔点呼の導入、車両工場の廃止、あらゆる効率化によりスリム化が図られている。今回の人事では新たな肩書きがさらに増えていて、単にポストを増やしているようにしか思えない。それぞれの肩書きの役割をはっきり示さない、理解に苦しむ。