SWALLOW NEWS

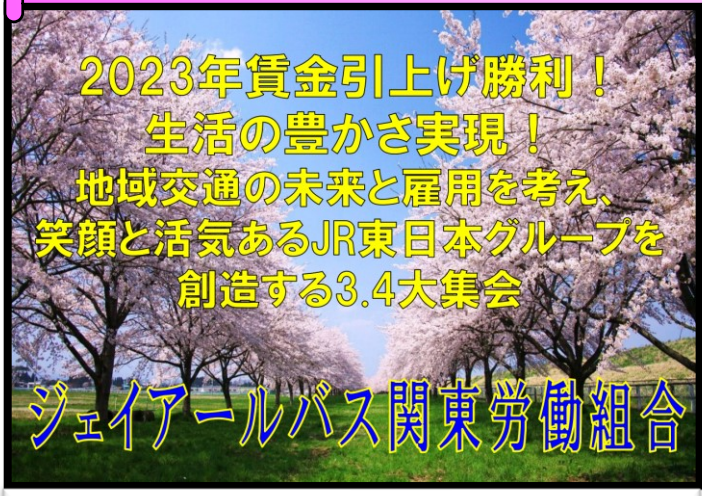
ジェイアールバス関東労働組合
JR BUS KANTO WORKERS UNION

2022.3.15
No 104

ホームページ　Twitter

2023賃金引上げ交渉真っ只中！

～3・4大集会で確認した職場討議資料を活用しよう～



職場討議資料

2023JTSU春のたたかい

2023年賃金引上げ勝利！生活の豊かさ実現！地域交通の未来と雇用を考え、笑顔と活気あるJR東日本グループを創造する3.4大集会

2023JTSU－B賃金引き上げ・総合労働条件改善のたたかい

賃金とは、「自らの労働力の価値を表現すること」で、『労働者が明日も働けるようにすること（衣食住や学習・娯楽等…個体の維持）』『次世代を担う子供たちを一人前の労働者に仕立てるための費用（労働力の再生産費）』として決定されなければなりません。毎年春のたたかいにおいて年功賃金体系の根幹の「定期昇給」を確認するとともに、さらに「ベースアップ」で賃金（基本給）を上げていくことは、物価上昇分・生活維持向上分・社会情勢（他企業との足並み）などを踏まえた中で、生産手段を持たない私たち労働者にとって重要なことです。労働者が健康であり、かつ将来的には結婚・出産・育児・介護などが安心してできる環境を賃金面から保障して行かなければ私たち労働者は生きていけません。2014年から2019年で積み上げたベア2,900円は生涯賃金にも反映されました。しかし2020年以降のベアゼロや定期昇給カット（2021年）も併せ、賃金は未曾有の物価上昇分にも届いていない現実です。バス関東労組は様々な状況を踏まえ、「定期昇給完全実施」「一律のベア12000円」「契約社員処遇改善」「定昇カットも上積みした物価上昇分の特別手当」等の要求を掲げ、組合員・家族と共にたたかいをつくり出していきます。

「ベア」の3視点
物価上昇分
生活維持向上分
社会情勢・他企業との足並み

2019年の消費税増税、2021年定期昇給カットと3年連続のベアゼロ、未曾有の物価上昇で賃金が追い付いていない

JRバス関東の経営状況

第3四半期	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
営業収益	68億4300万	50億4100万	40億9100万	115億1300万
（高速線）	38億6800万	22億6000万	15億1200万	75億9400万
（一般線）	9億2800万	8億5900万	9億5000万	11億8600万
営業費用	80億400万	72億5100万	78億7500万	110億3300万
営業利益	−11億6100万	−22億1000万	−37億8400万	4億8100万

～JRバス関東の収支構造～
☆国鉄改革以降、高速バス路線にシフト
収益を補完してきた一般線を徐々に縮小
規制緩和も相まり利益切り出バス部門を縮小
利益率の高い高速線が収入の殆ど割
近年は自治体との連携で営利輸送を拡大
◆人件費が高い（労働集約産業）45.1%
総勤労働400万/人1年（1人47000円/月）
原油価格変動がコストに直結（130円/L）

コロナ禍が相まった未曾有の赤字経営を乗り越え、昨年12月に35ヶ月ぶりに単月黒字を達成！

JRバス関東で働く社員の現実（賃金・人材確保の課題）

バス業界全体での運転手平均年収は427万円（2020年）と年々下がり続けている。

	社員数	平均年齢	平均基本給
社員旧制度	326人	51.8歳	274,357円
社員新制度	391人	42.9歳	211,522円
合計	717人	46.9歳	239,802円

賃金低下と合わせ、事業継続に深刻な社員の年齢構成
☆労働人口の減少（2022年出生数は約80万人）
☆労働条件（不規則・長時間労働・低賃金）の低いバス業界
【大型二種免許取得制度（全額負担）導入も効果上がらず】

年齢別社員構成（2021年6月～2023年4月19時点集計）

年度	ベア	夏季手当	年末手当
2013	0/L	2.65ヶ月	2.91ヶ月
2014	500円	2.65ヶ月	2.85ヶ月
2015	500円	2.7ヶ月	2.93ヶ月
2016	700円	2.76ヶ月	2.93ヶ月
2017	500円	2.8ヶ月	2.93ヶ月
2018	400円	2.8ヶ月	2.93ヶ月
2019	300円	2.79ヶ月	2.9ヶ月
2020	0/L	2.2ヶ月	1.8ヶ月
2021	0/L（定期昇給）	1.3ヶ月	1.2ヶ月
2022	0/L	1.4ヶ月	1.6ヶ月

は大きく減少しています。
ヶ月で妥結しました。定期昇
ると、コロナ禍以降全社員平
休日出勤手当に依存し、基
の会社HP社員募集欄では休
し・家族が直面しています。
続け、生活水準の維持が困
結果、乗務員は170名減少し
バス会社に遅れをとるとこ
東会社は昨春から新規採用
（5万円）を開始しました。
春輸送に向けた要員が現時点30名不足しているとしてい
確保のポイントとなるJRバス関東会社の賃金は業界の中
とかでベースアップの重要性が更に高まっています。

満55歳以上社員労働条件改正の経過

2006年10月　新制度社員制度開始
2009年6月　満55歳以上で退職する社員の算定基礎給を「退職日規準」から「満55歳に達する日の属する月の末日規準」に変更（旧制度社員）
2014年4月（旧制度社員）
55歳～78%➡90%　57歳～70%➡80%
2019年4月（新・旧制度社員）
減額した基本給に5000円を加算（2020年より6000円加算）
2023年4月（新・旧制度社員）※今回提案された改定を実施予定
55歳～90%➡95%　57歳～80%➡85%

会の背景から多くの企業が廃止していくなかで、JRバス
月～）2014年一部制度改正まで該当する年齢の社員が在籍
ばしされてきた経緯があります。55歳や57歳になったか
化によって生活費が増加する時期に重なるうえ、さらに2025
まで拡大される法改正も控え、今改定の提案を一定の成果
止していくことは労使共通の課題です。

資格級	昇給基礎額
社員3級	2,600円
社員2級	2,600円
社員1級	2,800円
指導2級	3,200円
指導1級	3,200円
主任級	3,400円
指導主任	3,600円
業務管理3級	3,800円
業務管理2級	3,800円
業務管理1級	3,800円

2006年10月、当時つくば
エクスプレス開業による大きな
赤字を計上したことを背景に、新
たな社員制度が開始されました。
新制度社員は旧制度社員と比較
して大きく分けて5つの違いが
あります。これまでの年功型賃金
に対し、成果型賃金の要素が大き
く加わりました。定期昇給の基礎
円加算しましたが、導入当初は旧制度社員と大きな格差が
設定している500円の年齢加算（30歳～50歳）は社会
廃したうえで資格級基礎額に一律に加算していくべきです。

理な待遇差を禁止する規定が盛り込まれた「パートタイム・
関係でも超勤単価・正社員と非正規社員との不合理な待遇
行われまし
は契約社員
円（東京
24万円）
雇用と生活
、新たな雇
す。

バス業界労働者はなぜ低賃金に追い込まれたのか？

バス業界の労働条件（全職種との比較）

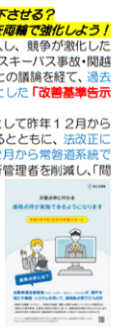
❶労働時間	1．19倍
❷所定外労働時間	2．15倍
❸年間賃金	−9%
❹平均年齢	+7．7歳
❺女性の割合	1．7%（全産業43．6%）

手が見合っていないことが「人材確保と育成」における最大の課題！
要不可欠な公共交通労働者の働き方と賃金について考えよう！

こする企業風土を取り戻し
検証を職場から強化するたたかい
、労組結成、団体交渉・協約の形骸化
ワハラ・不当労働行為は、国鉄改革から30年以上
の人間関係を切り裂きました。それ以降業務中の運
の心があることを証明し、今なお癒えぬ心の傷が社
ための労働組合排除攻撃」の本質が、JR東日本グ
して続けています。当時JRバス関東で行われたこと
向上（効率化）を柱とした経営計画もすべてはJR
事故に直結し、若い世代に倦厭される職種となって
、コロナ禍による労働条件の悪化と相まった「人を
職・転職の決断をする結果を生み出しました。

ことができない」健全な企業を取り戻すために
東不当労働行為事件（白河支店）」について、2023
委員会は「一審東京都労働委員会の救済命令を棄却す
た。都労委での「申立適格を有していたことは明ら
返されるおそれがなくなったともいえない」という判
がない」として棄却という中労委の判断は事実経過を
弾劾すべきものです。
事実そのものについては都労委命令を補完し、当時
働組合を弱体化させる恐れのある行為」「会社の意に
ち上げて不条理に立ち向かい、職場のたたかいと両
展先頭で牽引し続けてきた懇意分会の仲間、不安に
戻したい」「あったことは無かったことに出来ない」
仲間、暴走した会社への恐怖・不安・怒りの声をあげ
組織全体で支える体制を今一度構築し、連帯する仲間

管理の規制緩和が安全性を低下させる？
を証する職場からのたたかいを再構築で強化しよう！
制緩和以降多くの業者が参入し、競争が激化した
果多くの犠牲者を出す軽井沢スキーバス事故・関越
が相次ぎました。国は有識者との議論を経て、過去
24年4月に過労防止を目的とした「改善基準告示
経営からの脱却を目指す施策として昨年12月から
担当路線の組み換えを開始するとともに、法改正に
となった「IT運隔点呼を今年2月から常磐道系統で
あった対面点呼業務での運行管理者を削減し、「間
ることで人材確保の課題を補
います。
を進める一方、職場では法の
務の兼務によって、事故に繋
ス業界で再び社会的信用を失
価が今こそ問われています。
い・効率化検証のたたかい、
う若い世代に、安全・健康・
こ創り出していきましょう。



賃上げ交渉の山場に向けて全組合員と家族で

ジェイアールバス関東の課題を議論しよう！