



申9号「2025年度夏季手当に関する申し入れ」趣旨説明をおこなう！組合主張

○私たちは2025春闘で組合員との総対話を通じてストライキ権確立に向けた全組合員一票投票を実施し、結成以来初のストライキ権を確立した。全ては組合員と家族の生活をもっと豊かなものとするために、そして子供たちが希望を持てる明るい未来を実現するために、ジェイアールバス関東への帰属意識が定着しなくなっているなかで、魅力ある労働条件を実現するために、これまでにない覚悟と姿勢で臨んでおり、今夏季手当交渉においてもそれは揺るぎないものであることを冒頭主張。⇒全組合員の覚悟でこの夏季手当交渉に臨む！

○現下の経営状況は、2024年度の累計収支は計画を上回る5億6,500万円の黒字と営業利益率4.7%を達成。厳しい要員状況下で「最適輸送効率」を実現するために組合員と家族が一丸となって日々の業務・課題に真正面から“安全・安定輸送”に取り組み続けた努力の結果であることは言うまでもない。

⇒2018年度（コロナ禍前当社最高益時）の営業利益率は5%、そこへ迫る勢いである。

○日本政府観光局が発表した2024年1年間の訪日外国人旅行者数（推計値）は3686万9900人で、これまでの過去最多だった2019年（3188万2049人）を約500万人15.6%増で上回る。2023年（2506万6350人）比では41.7%増となり、一気に1000万人以上増加。訪日外国人旅行消費額（速報）も、8兆1395億円（2023年比53.4%増、2019年比69.1%増）で過去最高となり、2024年のインバウンドの活況が数字となってあらわれている。2025年に入り3月までの累計では1053万7300人となり、過去最速で1000万人を突破。インバウンドを中心とした本格的な移動需要の高まりに支えられた高速バス需要の増加が決算数値として現れている。⇒成田空港・TDR・河口湖・御殿場アウトレット・繁忙期草津等、外国人観光客の利用が旺盛。

○「2025年度経営計画策定にあたって」のなかで述べられている「大幅な収支改善を図る計画」であること、「今年度はさらなる処遇の見直しや働きがいの向上を実施するとともに、人材育成と社員のモチベーションおよびエンゲージメントの向上を図りたい」との考えが明らかにされている中での夏季手当要求であり、満額回答無くして人材育成と確保、社員のモチベーションとエンゲージメントの向上、構造改革と経営目標の達成は成しえないので、満額支給を強く求める。

⇒今までにない構造改革の断行、全社員の協力なしでは成長は成し得ない！

○総務省の消費者物価指数によると、2020年を100とすると2025年3月時点は111.1であり、前年同月比で3.8%上昇。コロナ禍以降に低下し取り残された労働条件向上と同業他社同士が人財獲得競争にしのぎを削っているバス業界においては、同業他社に負けない採用力強化のためのこれまでにない踏み込んだ覚悟をもった経営判断が避けて通れない状況である。ある地方都市のバス会社では、初任給を3万4500円引上げ、平均2万3700円のベースアップを実施し、危機的な人員不足を攻めの姿勢で人財を確保している。このバス会社では、苦しい状況でも攻めの一手を打ち続け、2023年度と比べ、2024年度は応募が2倍以上に増加し、不足解消まで継続してやっていく考えが明らかにされている。全く違う業種から転職してきた方たちからは、「転職してきてよかった」との声が多数で、待遇面が決め手となったとのこと。当社の未来を考えると、同様に待ったなしの状況である。

⇒この業界全体の問題である低賃金からの脱却。新規・既存の人財確保の為に踏み込んだ判断をすべき。

★要求内容「基準内賃金の3.5ヶ月分」、「エルダー社員及び契約社員Aは社員に準ずること」、「契約社員B及び臨時雇用員は一律20万円を加算」。要求が高すぎると思っているかもしれないが、賃金水準が低く、期末手当が生活給の一部となってしまう当社で働く組合員・社員・家族・子供たちの生活に直結する著しい物価上昇は留まるところを知らない！以上のような問題意識を踏まえて、夏季手当の団体交渉を進めて行きたい。労使共通の課題を乗り越えるための労使議論を要請する。したがって、今申し入れに対する回答を2025年6月17日までとすることを求め、支払いについては2025年6月27日までとすることを要求する。

**職場の組合員の苦勞によって黒字が達成されたことを考えれば、満額で支払うべき価値が大いにあり、会社は満額で支払う責任がある夏季手当であるので、満額支給を強く求める。
真摯な議論と踏み込んだ健全な経営判断を最後に強く要請して、
バス関東労組の考え方に基づく申9号趣旨説明とする！**



申9号「2025年度夏季手当に関する申し入れ」趣旨説明をおこなう！会社見解

- 昨年度の運輸収支は、いつもの自社収益だけでなく、アライアンス輸送による新たな収益、バステック会社からの路線の移管など、そういった背景もあり、24年度決算は5億6500万円の黒字を達成することができた。高速線については今後も選択と集中を進めていき、既存の収益力の高い路線に要員と車両を充てていくことを継続していきたい。今年度も安全をトッププライオリティにおいて、更には今後高速線の運行管理体制の集約とこれまでの業務が大きく変わる予定である。様々な施策のもと収入増、経費削減引き続き行っていく、待遇改善もおこなってきた。今後も各種改善していきたい考えた。今回の賞与についても頑張っている社員に應えるべく出していきたいと考える。しかし中長期的に見ると、社員と家族の生活の安定化を図ることも必要と思っている。会社としては賞与というのは業績連動給という認識は変わっていない。賞与だけ見て突出させた方が良いのかと議論になることは多いが、会社の考えは年収ベースでの賃金向上を図りたいと考える。⇒成果型報酬となるのは良くない！
- 申し入れ時から貴側の要求額は伺っているが、このコロナ禍で定期昇給や賞与が喪われたという貴側の認識は否定しないが、会社として見ればやはりそこは貴側の賞与に対する考えとは相違してしまう。コロナ禍から完全脱却した昨年度から、より業績連動色の考えを強く持つ賞与となったと考える。あくまで今回の賞与のベースは2024年度下期の業績から基本的に算定基準とする。勿論個々の評価や欠格もあるが、数字としては皆さん総じた評価で考えていきたい。⇒コロナと言う苦しい期間を乗り越えられたのは当時の組合員と家族の努力の賜物である。
- アライアンス輸送について、収支として見れば一般線ほどの収支しかない。しかし今までになかった収支であることを考えると非常に大きなものである。勿論、人員不足を補うところに一役買っているが、アライアンス輸送の根本的な考え方として、当社が拠点を持たないところに、JRバスブランドを定着させる、運行させるといったことが一番である。より当社のことを知ってもらう、利用していただく、これがアライアンス輸送の大きな意義である。当社の働き方を大きく変えるような施策ではない。何が何でも、様々な路線をアライアンスという考えはない。そして当社の名前を使っての運行となるので、アライアンス運行をする側にもサービスや品質、安全管理などを当社水準のレベルになど、相手側にも求めるものは多くなってくる。
- 良く貴側とは度々、出す・出せないの議論になるが、その根拠をどう説明するかが検討課題と言える。当日の議論の場だけで議論しきれないといったことが今まで散見された。事前にこういった議論をおこないたいかで、交渉員のほか各説明員を入れる考えもある。事前に窓口間でどのような議論内容かなど、貴側の考えを示して貰えればこちらとしても準備する考えである。
- 現時点でいくらと考えるとは説明は出来ないし、貴側との議論で積み上げていくものと思っている。退職金と賞与は入社時から積み立てているものであるが、引き当てている額より出せないわけでない。積み立て想定額より出していることはあるし、会社が設けていた限界点を超えて支給したことも多々あった。
- 各賞与の交渉ごと、時の移り変わり、賃金に対するものさしは違うし、変化するものと思っている。その都度双方で議論していくことが必要であると思っている。
- 貴側の期待値が高いことも、会社として水準を高く持ってもらいたいことも理解した。しっかり考えていきたいし、貴側の主張や趣旨、根拠についても経営陣に説明させていただく。

「賞与は貴側と議論を積み上げていく」と言うならば、

回答で額を積み上げろ！

