



(JTSU-B 申第10号)4/8 回答を受け議論

その2

◆前回申9号での議論で「(議論の順番が逆とはなったが)全体の底上げであるベアを基本とし、足りない部分をスポット的に補完する賃金の見直し」という会社の主張があった。原資がベア1,200万、その他で7,000万円という結果からみても、ベアを基本(重視)したとはとても言い難いのではないか。

◆NP(新制度)の基本給がまだまだ低い。また議論は逸れるが55歳以上の社員のベアについて再度確認したい。

◆年度決算が固まってくると思うが、春輸送も加えて既に3億円以上の黒字確保といった話が聞こえている。例年赤字の2月単月も黒字(2,800万)確保し、2000円の回答を再考するべきである。他社では年2回賃金改善を行っている企業もある。2024年度事業計画については経営協議会で議論をしていきたいが、社会情勢はあれどこれから3億以上の黒字を積み重ねていく見通し(筋肉質)が立ってきたと認識しており、安定的経営の域になりつつあるのではないか。



◆より深い議論は経営協議会で行っていきたいが、高速線以外の一般線・貸切についての考え方、(車両故障が相次ぐ)スカニア車を含めた新車購入の考え方を簡単に聞きたい。職場からは投資する面が経営判断として間違っている象徴として多くの不満の声となっている。また運賃を上げることは以前と違って社会に享受・理解されており、もっと運賃・単価改定に反映させるべきとも考える。

回答を再度持ち帰る

■車両手当と職務手当では数百万で、何ととっても55歳減額改善のウエイトが大きい。これまでの議論経過や社員の年齢構成(対象世代)を踏まえると重視しなければならない。長期的な視点を更に考えると30~40代はまだまだ離職を考えやすい状態である認識しており、相当な問題意識をもっている。

■勤続年数の違いが一番大きい。定期昇給額で言えばNPは3,555円~4300円と旧制度社員とは遜色なくなってきている。55歳減額制度の経過措置で分かりづらいかもかもしれないが、4月1日時点で55歳~56歳のベアは2000円、57歳以上が90%(1800円)である。

■まだ具体的な数字は固まっていないが、そのような結果が見え始めてきた。計画では2月までが赤字、3月で黒字転換であった。運賃施策や「選択と集中」、コストカット施策と社員の努力が相まって結果が出始めているのは紛れもない事実である。しかし、車両購入やシステム改修・施設修繕等の買うべきものを買ってこなかったという現実もあるのを踏まえてもらいたい。以前はあったが、安定的経営の目標値は正直いって無い。借金返済の話は議論をしてこなかったが、そこも含めると5億の黒字という見方がある。ベアは一時金とは異なり総額人件費において何よりも大きい要素、中期的(2~3年)ではなく長期的(採用~退職)に判断していかなくてはならない。繰り返しになるが先にも触れたベア以外も含めた回復・成長を継続していく考えである。もうコロナ禍ではない。今後期末手当の議論にもなると思うが、本来の業績給といった趣旨での検討となっていくとも思っている。

■一般線も貸切もそうだが、収支を賄えることが大前提でそこは昔と変わらない。地域自治体からの支援・補助があって存続できるものと考えている。同業他社とは競合ではなく必要な整理をしつつ、国として独禁法に抵触しない解釈が進んでいる共同運営という方法も模索していく方針である。貸切は専用車ではなく兼用車。また新車購入の具体的な考え方や台数は固まっていないが、経年劣化も踏まえれば進めていきたい。走行距離で言えば170~180万キロでそろそろ検討していかなくてはという認識。スカニア車は2010年車の置き換えとして今期購入した分で終わりであり、今後は必要に応じてということになる。

激変する社会から周回遅れどころか2周も3周も経営判断が遅れている!

『後追い投資(防衛的賃上げ)』ではモチベーションや投資効果は生まれない!