



JTSU-B  
申7号

## 申7号「2023年度賃金引上げ及び総合労働条件の改善を求める申し入れ」

### 第2回交渉「会社との議論」その5

- (会社) それも問題意識は持っている。しかしながら新賃金では、等級に応じた定期昇給額と年齢加算を合わせれば旧賃金の定期昇給額を上回ることも可能である。
- (組合) その等級に上がるまでに時間が掛かるし、全員がその等級になれるということもない。新賃金制度では過去数年連続で、定期昇給の見直しが行われた。時代に応じた改正も未来への投資。のちの大きな財産となるし、あのとき積み上げてきたものが今でも財産になっている。
- (組合) 55歳の問題もそうだが、現在働いている社員に対する還元のしっかり考えていかなくてはならない。バスの乗務員というのは決められた数の中から同業他社での取り扱いをしているような構図である。仕事の魅力の全てがお金ではないというが、賃金というものは労働の価値の大きなウエイトは占めている。この規模でこの事業をやっていくのであればもう即やっけていかなくてはならない問題であると我々は認識している。
- (会社) 勿論喫緊の課題であることは会社も認識している。なにもかも即判断して、即支給、そんなことをして会社の赤字幅を増やすことになってしまえば経営としては失敗である。総合的に判断していくには、どうしても物事に優先順位は付けなければならない。
- (組合) 組織としてもバス労働者の低賃金問題にフォーカスした。そういったイメージが根強くある。ここに雇用を拡大するには、まだまだ変えていかなければならない高いハードルがある。そこをいかに打破していくか。当時の3年連続の新賃金の昇給額改定もそうだ。当時そのことに会社も耳を傾けざるを得なかった。我々も労働組合として追及していかななくてはならないし、社員の生活維持向上は企業にも責任もある。社員の不満にもきちんと傾けてもらって、問題の改善を目指す方向性は一緒だし、改善してきた成果もあるのだからそこは自信を持って会社として賃上げを決断して勇気をもって労働条件改善に踏み切るべきだ。
- (会社) ES（従業員満足度）というものがある。その内容は、やはり賃金の大きなウエイトを占めている。ただそれだけではなく、労働の自由度、将来性、福利厚生などといったものもある。当然賃金に対するウエイトが高いことは認識しているがそれが全てではない。
- (組合) それを測る術というものはあるのか。
- (会社) 社員とのコミュニケーションだと思う。話し合い、寄り添いが必要だと思っている。
- (組合) 労働の密度が挙がっている、今はすべてが様々な業務を運転手が担う。全ての業種においてもかなり労働密度が上がっている。今回の申し入れの全ての項目がリンクしている。
- (会社) ここにきて急に上がったとは思っていない。同一労働、同一賃金の考えもあり昔と今は変わっている。社員雇用と比較しても、契約ABでは殆ど遜色なくやっている。65歳までの雇用形態の在り方については、今後違う概念を考えていかなくてはならないと思っている。
- (組合) 60歳以上の社員からの声として、退職金を取り崩しながら生活しているということも訴えられている。もう少し改善してくれるものだと思っていた。そういった声も強く出ている。我々は働くための衣食住をし、次世代の子供たちに将来を担うよう育てていかなくてはならない。賃金の本質としては考えれば、今回の賃上げも生活を営む最重要である問題と認識している。
- (会社) 了解。

強いられている家計の負担、将来への不安、職場の声を本部交渉団にお届けください！