



申
6
号

2025年度賃金引上げに関する申し入れ 第1回交渉をおこなう！趣旨説明

- 賃上げに対する情勢や世論は、依然として官製春闘の流れが強く、政労使会議等の場で石破首相は「高水準の賃上げとなった2024年の春闘の勢いで大幅な賃上げの協力をお願いする。雇用の7割を占める中小企業や地方にも行き渡ることが重要だ」「経済全体で物価上昇に負けない賃上げを定着させる必要がある」「日本経済をけん引する意味で、高い水準の賃上げと価格転嫁にご尽力を賜りたい」と呼び掛け、一方経団連の十倉雅和会長は、25年春闘を「賃金引き上げの勢いの維持向上のため、流れを定着させる年にしたい」と応じた。
- ジェイアールバス関東の第3四半期決算は、組合員が4大輸送を中心に昼夜を問わず安全・安定輸送を実践しながら懸命に努力をし続け、支える家族の協力があり、施策を担ったうえで「利用が見込まれる便への輸送力の集中や競争力のある運賃設定」「他会社定期便代走などに尽力」「年末期間を中心に売れ進みに応じて増便を実施」するなどした結果、計画を6,600万円上回る2億1,700万円の黒字を達成。
- その並々ならぬ努力に報い、組合員とその家族の生活を守り、子供たちの未来を豊かなものとするためにも、満額回答での賃上げにより生活を回復させ、向上させ、物価上昇に見合う引き上げをしていく必要がある。バス事業を維持するためにも「人への投資」は必要であり、生活不安などによる離職を含めた「人財」の流出を防ぐことから「継続した賃上げ」の定着が重要。
- 25春闘においては社会的にも注目されていることから、これまでの春闘との違いを明確にした上で、今後のバス業界・バス産業全体を創造していくことを見据え、組合員と家族の生活と子供たちの豊かな未来のために、私たちが将来にわたり安心して定年まで働き続けられることのできる魅力あるジェイアールバス関東の企業価値を高めていくため、働く者に選ばれる企業であるためにも、今回回答は極めて重要であることを強く認識していただきたい。職場で働く人、それを支える家族と充実した生活があって初めて成し得ることであるという考えであることは明確である。組合員と家族の生活を守り、バス労働者の社会的地位向上の実現を通じてジェイアールバス関東の「企業価値」を高めることができる。
- 3ヶ年にわたる中期経営計画の基本方針にある「構造改革」と「新たな成長基盤の構築」に向け施策を担い続けてきた中で、一人ひとりの働き度・労働密度が高まったと同時に、様々な経験を積み重ね、これからも積み重ね続けていくことになる。その経験は「安定的な経営に資する強固な経営基盤を造り上げる」ためのジェイアールバス関東の未来にとってかけがえのない財産となる。この労働の質の高まりと、決して高水準とは言えないジェイアールバス関東の賃金の実態と物価上昇に全く追いつかない低賃金の実態を正しく認識し、物価上昇から社員と家族の生活を守り、社会的地位を向上させ、子供たちの明るくもっと豊かな未来を実現し展望するための、満額回答でのベースアップの実現を強く求める。

「要求事項概要」

- 第1項、第2項では、「一年間の労働における経験やそれに基づく新しい技術・技能を習得し、業務知識が向上し、高まった働き方と労働の価値への評価分」「新たな課題にチャレンジし続け、構造改革を推進する原動力」となるための努力への評価分として定期昇給の完全実施、また55歳以上の社員を含めた全ての社員への定期昇給の完全実施を求める。
- 第3項では、2025年4月1日に在籍する全社員（契約A社員を含む）の基本給を一律15,000円（定期昇給を含まない）引き上げること。
- 第4項では、「労働により高まった知識や技術・技能、能力は働き続ける以上、習得し続け高まり続ける」という年功賃金の考え方に基づき、想定していなかった2021年度の定期昇給削減分を補う特別昇給の実施を求める。
- 第5項では、2025年4月1日に在籍する契約社員Bの基本日額に3,000円を加算すること。
- 第6項では、2025年4月1日に在籍する日給制臨時雇用員の基本日額に3,000円、時給制臨時雇用員の時給に400円をそれぞれ加算することを求める。
- 第7項では、深刻な人財確保の課題やジェイアールバス関東が事業を安定的に継続していくための社会情勢を踏まえ、経済的に大きな不安を抱えている57歳以上の社員と家族の不安を払拭するために、57歳以上に適用されている基本給減額制度を早急に廃止することを求める。
- 第8項では、多様な働き方・多様な価値観・多様な労働者に柔軟に対応するため、暮らし全体に配慮した取り組みを行っていくことが企業に求められていることから、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の概念に基づき、年間休日数を120日（公休日52日・特別休日68日）とすること。



2025年度賃金引上げに関する申し入れ 第1回交渉をおこなう！会社見解

○当社の経営状況と収支状況

貴側の趣旨説明でもあった4大輸送についてだが、カレンダー施策運賃やバステックへの業務移管などへのご協力もあり、1月単月でも3,200万円の黒字を達成。2024年度の計画は2億4,900万円、現時点では対前年を上回る状況で来ている。こちらも皆さんの4大輸送を中心にご協力いただいた賜物であり、改めて感謝申し上げます。その中でも皆さんも感じている通りで、雪害などもあり、一部運休などが出ているが、減収の要素としては雪害による運休と、申し入れにも記載があるが、燃料油価格の激変緩和補助金の廃止によるものが大きく左右してくることは間違いのないことである。3月に入っているが、計画達成には今月の輸送が重要になってくるので、引き続きご協力をいただきたい。

○昨年度と今年度の賃上げに対する会社見解

賃上げの概要としては、昨年の定期昇給額の平均が3,555円+ベースアップが2,000円、5,555円が平均値となっている。賃上げ率としては2%台だが、貴側のおっしゃる通り物価上昇、物価が上がらなくても物の内容量が減るなど、連日報道されておりそこを見過ごすつもりはない。春闘なので物価上昇分をベースにしていくことを会社としてもしっかり考えていく。定期昇給についても申1号の12項にもあった通りで、貴側からも適正な評価というのがあったが、経験値もしっかり加味して上げていく姿勢は変わらない。その中でも今申し入れの4項については、これまでも述べて来たが、会社としては記載のような認識は持ち合わせていないので、事前にお伝えしておく。

→この認識は依然として対立。減額したという認識ではなく、会社は定期昇給を実施したものとしている。

○当社の労働時間の実績値と今後の採用計画について

働き方の話も出たが、時間外労働が年間で960時間、月で80時間となっているが、36協定の範囲内では年間で330時間、月45時間でだいぶ下回っている状況。働きやすさについても今年2月から「働きやすい職場認証制度」というものを二つ星で取得しており、これもトラック業界、タクシー業界、バス業界のブラックのイメージを改善するために、一般財団法人日本海事協会が認定する制度である。ある程度の条件を満たさないと二つ星は取れないが、お陰様で当社は取得できた。賃金と併せて働きやすさとか、この業界特有のブラックなイメージを払拭し、良くしていこうと考えている。要員不足や退職減耗などもしっかり考えながら、2025年度は35名の計画で採用していこうと考えている。

○社員一人ひとりの成長する意欲に応える賃金改善の実施について

先日の提案について貴側の言う通り、スポットを当てているところと当てていないところがあり、賃金の分断だと言う気持ちもわかるが、昨年と一昨年に55歳以上の基本給減額制度をしっかりと改善してきている。それに伴い、貴側の言う学費とか住宅ローンとかについては、50歳から54歳まで新賃金制度社員の定期昇級年齢加給の500円加算を延ばすなどしてケアできていると考えている。確かに今回については旧賃金制度社員の改善がないが、施策としては全く無視しているわけではなく、貴側の言う通りで自己都合退職がどの年代に多いかなどをしっかりと考えながら対応していきたいと考えている。その総額人件費の中で、今回のベースアップもしっかり明示できればと考えている。

→今まで提起してきた、新賃金制度の定期昇給の見直しや年齢加給の対象拡大がおこなわれたことは評価する。

一方で旧賃金制度社員の定期昇給の見直しや減額制度に対する経過措置や対策がなされないことを人材確保や賃上げの公平かつ平等性の観点からも危惧する！

過去に例のない生活苦。2025年の賃上げがこれからの会社の在り方を決める！

組合員の努力による収益を還元し、魅力ある賃金で企業価値を高めるべきだ。

第2回交渉に向け、全職場、全組合員の声を本部交渉団へ届けよう！