



申6号 2025年度賃金引上げに関する申し入れ 回答を受け議論をおこなう！

(会社) エルダー基本給については、先日の提案内での賃金改定をおこなったことからベアは実施しないという判断になった。また 57 歳以上のベアについて、昨年までは 90/100 を乗じてベアを行ったが、減額制度の改善が今回はないということ、提案以降、貴側との団体交渉での議論の末、今回は減額制度の改善はないが、ベアの分の減額はしない判断とした。諸元の通り、定期昇給とベア分で平均賃上げ 8,778 円、賃上げ率は 3.5%。旧制度社員についてだが、先日の提案以降、何も改善策はないのかという議論であったが、会社としては、旧制度と新制度の賃金格差がこれで少し埋まったのではないかと認識だ。諸元の定期昇給平均を見てもらえれば、旧賃金が 4,186 円、新賃金が 4,024 円となったことからしても、不平等感が埋まったと認識する。

(組合) 新制度と旧制度の格差是正は良いことだが、この間の交渉でも、物価上昇は誰にも等しくあること、そこからしても賃上げ率が非常に低い。今の世間相場からしても、当社は中小企業であることは否めない。賃上げ率が 5%に届かないことに対して愕然とする。現場と本社で大きな乖離もあり、どこを見て判断しているのかと言わざるを得ない。経営幹部の皆さんも当然情勢や同業他社での賃上げなど、様々なことを見て判断しているのであろうが、ベア額 4,000 円は本当に考えられない数字だ。あまりにも現場を馬鹿にしている。馬鹿にするなど言いたい。持ち帰るにも値しない金額だ。世の中は空前の売り手市場であり、労働者が企業を選ぶ時代であることは直近の交渉でも議論してきたことであるが、当社は周りが見えてない、見方を間違っていると認識する。ここに来て若手を中心に退職者も出ている。

(会社) もちろん周りを見て、その上での回答である。回答書の通り当社の持続的な成長が目標であり、周りの企業が 6%の賃上げだから当社も 6%、大企業、中小企業ということでもない。前日も言ったが、私鉄系のバス会社と当社では会社そのものの基盤が違う。そのことから同じ JR バス他社や JR 東日本グループ全体を判断材料としている。

(組合) 前回は高速バス主体で業態が似ている他社の話もしていたが、その会社でもベア 10,000 円、定期昇給 4000 円という情報も入って来ており、そこは最後に委員長と社長とのトップ交渉まで押し上げて判断してきている。言いたいことは、組合員・社員のモチベーション・士気を上げて生産性向上にどう挑んでいくか。今はベアを実施することが当たり前の社会になってきているが、当社の賃上げ率 5%にも満たない現状、人も足りず休日出勤をしている中で、世の中の物価上昇に対する上げ幅について会社は一体どう考えているのか。

(会社) 物価上昇分を全てベアで補うことはできない。ベアは賞与と性質が違い、還元というものでなく、先行投資の側面が強いと考える。現在の経営計画の中では来年の収支見通しなども含めてこの数字という経営判断となった。その中で貴側との交渉を経て変わった点もある。

(組合) 社会情勢との関係で言えば、ベアの要素である物価上昇分と他企業との足並みなどからしてもベアの要素が満たされていない。回答書にもあるが、持続的な成長は企業として必要不可欠であるが、その中で組合員・社員、家族の生活はどう考えているのか。

(会社) その点も加味しているし、売り手市場であることも理解している。2 年前からベアも物価も大幅に上がっているのも理解しているし、去年の 2,000 円と比べてはいけませんが、過去にない数字を出している。それだけ会社としても危機感を感じていることも事実だ。

(組合) 春闘交渉や期末手当交渉をする度に落胆するばかり。今、職場では他企業を羨むようになってしまっている。これまでの当社は私鉄系バス会社と違い定期昇給があり期末手当が高かった。しかし今は同業他社に完全に逆転されてしまっている。我慢してやってきているが、他企業を羨むようになってしまっている。他のバス会社の労働条件は瞬く間に広まって来る。当社を選ぶ選択肢が無くなってきている。経営幹部はどう考えているのか。積み上げていく認識なのだろうが、タイミングが完全にずれている。

(会社) 捉え方は様々。今年度は概ね計画通り 36 名の採用、来年度は 35 名計画。他企業や他業種に行ってしまうことに危機感も持っているし、一方で免許保持者の応募が他バス会社より圧倒的に多い。それだけ敷居を高く感じてくれている人もいるのも事実、しかしそれに甘んじるつもりもない。賃金だけで言えば貴側の言う通りかもしれないが、当社の魅力はそこだけではない。他の魅力もアピールしながら今後も採用を進めていく。



2025年度賃金引上げに関する申し入れ 回答を受け議論をおこなう！

- (組合)** 60歳到達時の基本給についてどう考えているのか。例えば親会社は基本給だけで40万円以上だ。傘下のグループ会社としてそこに追いつく姿勢が全く見えない。親会社は違うという認識になってしまっている。低い基本給額のところでせめぎあっては吹き抜け感が全くない。当社に入って30年働けば、60歳到達時には基本給が35万ぐらいになっているとか、将来の見通しに魅力を感じるものだ。その重要なところが全く見えないし、低いところばかり見ているとしか思えない。
- (会社)** 新卒採用よりも圧倒的に中途採用が多いので、入社年齢によって大きく変わってしまう。そこは会社としては想定していない。しかし以前と比べて、特に新制度が改善してきているし、旧制度との不平等感も無くなってきている。
- (組合)** 不平等感が無くなりつつあるのはその通りだが、全体の底上げが弱い。4,000円と言われるとどうしても他企業と比較する。現時点で知り得ている同業他社(バス会社)の中で一番低い数字だ。以前の交渉でジェイアールバス関東は大企業だと自信を持って言っていた。しかし都合が悪くなると、なぜ大手や大企業と違う回答になってしまうのかということだ。他のバス会社と当社とは会社の建て付けが違うと言うが、**労働者からすると同じバス乗務員としての労働であることに変わりはない。その点で見れば他企業や他業種を選ぶという現実だ。**先ほども出たが、当社は転職先の選択肢に無いというのが同業他社で働く方達の声として言われている。回答書の中で「社員一人ひとり」というのが強調されているが、受け取る側はこれまでも会社回答を読み、がっかりして退職する方が多いというのが事実だ。なぜ5%の賃上げ判断が出来ないのかということだ。1万円以上のベースアップを判断している他企業も元々その分の原資があったわけではなく、借り入れしてまで決断する企業もある。**先行き不透明なのはどこも同じだが、その中でも労働組合の要求通りに満額で、あるいは要求以上の回答を殆どで示しているのが25春闘である。**
- (会社)** 当社の同様現時点で借り入れをしている。賃金支給、車輛購入するのも借り入れ行っている。その状況下でも賞与も支給、ベアも実施しているのが現状である。同業他社に転職する人もいる中、同業他社から入って来る人というのが減ってきている。その様な中で未経験の方を多く採り育てていかなくてはならないと考える。新卒でもまだ入って来てくれているので、現時点ではそこまで心配しなくても良いのではないかと考えている。来月4月も7名採用がある。
- (組合)** 諸元データにある社員数を見ると以前よりも減っているが、どの程度の人数規模を経営として見込んでいるのか。
- (会社)** 現時点の社員数が適正であると考えている。コロナ以前の人数に戻すという考えはない。800人台の社員数でここ2年間赤字も達成してきている。経営計画も上回っている。その認識を持っていきたい。
- (組合)** 新旧格差を是正したいとあるかもしれないが、賃上げ率は社会情勢を踏まえて積み上げるべきである。今回私たちはストライキ権を確立し並々ならぬ思いで交渉に出ている。賃上げ率に強い拘りを持っていたし、現場の声は、5桁、1万を超えて欲しいと言う声が多い。会社も第一回目の交渉で1万円前後という話もしていた。今の生活を考えた時にベアだけで1万円以上、それが無理でも定期昇給と合わせて1万円以上は必要だというのが生活実感であり、あまりにも回答とかけ離れている。経営幹部がこの交渉の場にいたら話したいぐらいだ。私たち労働者の感覚はそうではないのだということ。経営幹部に生活実感が無いのだと思えてならないし、職場を回って組合員と膝詰めの議論をして厳しい声に真摯に向き合うべき。たまには労使交渉の場に経営幹部も出て来て話をするべきだ。職場の組合員・社員の大半は、経営幹部の顔すら知らないというのが大半だ。
- (会社)** 会って話をしないと全てがわからないということでもないと思うし、全ての企業でそれが出来ているわけではないと考える。直接話しても分からないこともある。確かに会えばわかることもあるし、会わなくてもわかることもある。また一人ひとり個人の生活実態を全て把握するのは会社としても不可能である。
- (組合)** そうではない。把握は難しいにしても、**賃金の本質、会社視点からすれば、働き貰う給料で家族が生活しており、団体交渉の場で決まった内容次第で家族の人生も変わっていくもの。だからこそ底上げしてきちんとした収入が得られる賃金にしなくてはならない。**JR東日本もそうである。そこから当社へ来ている経営幹部は一体何をやっているのだ！ということだ。グループ会社として親会社に追いつくよう考えなければならない。心の底からそのように思う。なぜいつも低い金額しか出さないのだ。今回は本当に低過ぎて驚いた数字だ。はっきり言って理解できない。



2025年度賃金引上げに関する申し入れ 回答を受け議論をおこなう！

- (会社) 経営幹部は今も待機しており、交渉の中でどのようなやり取りをしたかすぐに報告し、社内で共有してもらえる体制にしている。経営幹部の中でも最後まで率に拘っていた人もいる。
- (組合) 親会社から来ている経営幹部がどう思っているかだ。本当に精一杯出した数字なのか。あるいは低いと思っているのか。
- (会社) 親会社から来ているとはいえ親会社の体力を使えるわけではない。あくまで当社としての議論と判断。鉄道の話とかは一切していない。
- (組合) しかし回答書にも「JR 東日本グループとしての社会的使命を着実に遂行し」と冒頭に入っているということは、賃金も含めて、私達がグループ員として社会的使命を遂行していくということになってくる。賃金・給料は別だと言われればモチベーションの低下は計り知れない。それが現場の実態だ。本社と現場の乖離が深まっていつてしまっている。
- (会社) 乖離があるかどうかはわからない。
- (組合) 特に経営陣と現場の乖離だ。先ほどモチベーションの話も出たが、会社の求心力も経営陣の求心力も全く無いし、心が離れていく一方ではないか。もはや会社からすれば、社員の心が離れてもいいのだろうとさえ感じる。いまだに市場から人は集まるのであろうと考えているのだろうなと思う。精神論で言っているのではない。特に経営幹部は自分達の生活は保証されて、バス会社の社員・労働者の生活はそこそこで良いという程度に考えていると受け取ってしまう。
- (会社) そのような発言は一言もしていない。
- (組合) 労働組合がそのように言っていたと経営陣に伝えてもらいたい。賃金が低く在宅休養時間が確保できない点からしてもジェイアールバス関東は選ばれない会社になっている。年間休日数増を要求しているのもそのためだ。
- (会社) 前回の議論でもあったが、全くやらないことではない。例えば年間休日数を増やして所定労働時間 7 時間 10 分を 7 時間 30 分にするというやり方もある。最大 1 日 8 時間までにすることも可能でいくらでもやり方はある。休日を増やして一日の労働時間を長くする考え方も良いと思う。それで年間労働時間も減らすということも可能だと思う。
- (組合) 所定労働時間 7 時間 10 分というのは、他バス会社と比べても良い条件である。そこも大事だが、一番大事なことは賃上げだ。初任給も大卒も含めてまだまだ低い。
- (会社) 確かに総合職の初任給が安過ぎるというのは問題だと認識している。
- (組合) 前回議論になったが、今日まで辞めずに残っている組合員は、当社でバスを走らせることに誇りと使命感を持っていて、この会社の将来を真剣に考えているし、何とか良い会社にしていきたい、以前の様に戻していきたいと思っている。その想いをもっと汲むべきだ。
- (会社) しかし全員のベクトルがそうかと言えばそうでないし、現に辞めそうになっている社員もいる。
- (組合) 経営陣はこの諸元データを見て、なんとかやりくりしている組合員・社員の生活実態を一体どう考えているのかということだ。その認識を疑ってしまう。現場や家族の認識と完全にずれている。
- (会社) 社員の気持ちが変わってないと感じているかもしれないが、全てを回答書には書き切れない。今後、社員懇談会の場なども活用してしっかり伝えていくようにする。
- (組合) 世間相場とか他企業が判断しているから当社も同様に、単純なことでは言っているのではない。今の社員の生活実態は、子供の定期代が出せなくなるとか、自宅の修繕費が捻出できなくなるとか、そこまで差し迫っている。



2025年度賃金引上げに関する申し入れ 回答を受け議論をおこなう！

- (会社) 生活実態は個々で違うので全てを賄うというのは難しい。
- (組合) 賃上げの本質からすれば、業績の還元という性質ではないからこそ生活実態をカバー出来るよう、踏み込んだ判断を他企業はしている。
- (会社) その観点で30代から40代の子育て世代に手厚くしたいというのが先日の提案であるし、今の会社の考えだ。ベア以外でもしっかり考えている。50代後半の方も確かに大変であるが、30代40代の子育て世代も大変である。
- (組合) グループ会社や同業他社と比べてなぜバス関東だけがもっと踏み込んだ判断が出来ないのか。もっと踏み込んだ数字が出せないのかということだ。借り入れしてまで出している企業は昨年も今年も増えてきている。
- (会社) 中長期的な見通し、来年度の運行計画、営業費用・収入、これらを全て想定して賃上げはしていくもの。昇給も賞与も同じ。結果として収入が想定よりも上回ってれば、その分を賞与に上積みするかということだ。どこの企業でも考え方は同じ。当社だけが大きく逸脱していることではない。例えば赤字の状況で給料が上がると、全員のモチベーションが上がるのかと言えば疑問。赤字で給料だけ上がると、逆にこの会社大丈夫かと心配に思う人が大半だろう。それでは将来にわたって事業が成り立っていくのかと不安になると思う。そのような会社ではなく、しっかりと黒字経営が見えていて、10年後20年後も少しずつ確実に給料が上がって行く会社が良いという考えである。年齢や世代によっても受け取り方はいろいろあるだろう。
- (組合) 昔からのジェイアールバス関東独特の文化でもあるが、私鉄バス会社と比べて春闘感が全く無い。私鉄に限らず全国各地のJR各社は労使で向き合って議論している。その姿勢を会社としてももう少し見た方がいい。経営側も春闘の重みを向き合ってよく考えている。その春闘の効果というものを当社にも良く見てもらいたい。春闘で組合員・社員に投資をする効果、そこからの士気の上がり具合をもっとしっかり見るべきだ。
- (会社) 会社としても理解する。出すのだから100%の気持ちで業務をこなしてもらいたい。確かに当たり前になってくると、薄れてくるという性質は確かにあると思うし、逆に下がって悪くなったものを忘れないということもある。せっかく上がった効果は最大限にしていかななくてはならないと思う。2~3年後の収支見込みからすると、当初考えていたベア額はもっと低かった。ここまでは出せなかった。交渉開始時点ではもっと低かった。交渉を経てグループ会社などとも意見交換などをしてこの数字になった。この数字は限界突破をして出た数字。もう一つあるのは、今後57歳減額制度を改善していく考えがあるということも示せたと考えている。
- (組合) 若い世代は特にそうだが、定年まで勤め上げたいと思えるような会社にならなければいけない。自分の子供をジェイアールバス関東に入れたいと思えるようにならなくてはならない。そこを経営幹部がどれだけ真剣に認識しているのかということだ。
- (会社) 今は終身雇用の時代ではない。職業選択の自由が強くなってきている。昔のように一つの会社に固執することは少なくなってきている。特に若い世代では多い傾向だ。そこを引き留めて定年まで勤めてもらうには会社としても相当な努力が必要なのは認識している。
- (組合) 引き留めなくてもこの会社にずっといようと思えるようではなくてはならない。前回までの交渉や他の交渉でもしきりに強調している職業選択の自由という言葉に引っかかるが。
- (会社) 今は無理に引き留めてはいけない時代。無理に引き留めると法律に抵触してしまうので、難しいところである。
- (組合) であるからこそ、人材確保に主眼を置いたしっかりとしたベアを実施していくことが重要である。
- (会社) そこは貴側と同じ認識である。



2025年度賃金引上げに関する申し入れ 回答を受け議論をおこなう！

(組合) 4,000円という数字はどのようにして決まったのか。

(会社) 先ほど説明したように当初の経営見通しからすると、昨年並みの数字でスタートとなった。趣旨説明あと、2回目の交渉のあとにそれぞれ経営陣で議論し、現在のこの数字となった。

(組合) 若い人材を採っていくことも大切だが、同時に今いる人も大切にしていけないといけない。今いるベテラン世代がいなくなってしまうと、どうになってしまうのかをもっと考えていけないといけない。ジェイアールバス関東の企業価値を高めていくには程遠い数字だ。今回のストライキ権の確立は組合員の怒りの行動が現れた結果であることをもっと強く認識すべきだし、しっかり経営陣にも伝えていくべきだ。これまでの様々な団体交渉でもそうであったが、ほぼゼロ回答。労働組合や現場で働く労働者側に全く寄り添わない会社姿勢であった。それらも踏まえての確立行動だ。

(会社) 経営陣もストライキ権を確立していることは当然知っている。労働協約で平和条項を結んでいるので、それに則ってしっかりとやっていきたいと考えている。しかし確立されるというのは、会社としては本来あってはならない姿だと思っているのでそこは経営陣にも伝えていく。

(組合) 私たちはストライキ権を確立することを目的としてやったのではない。職場の声を踏まえて、労働三権をしっかりと持って団体交渉に挑まないとこれからの労使交渉は対等にならないという問題意識でいる。経営陣がストライキ権確立をどう見ているのかは各々思うことがあるかもしれないが、変な扇動などはやめてもらいたい。認められている当たり前の権利を主張しているだけのこと。そこをしっかりと考えてもらいたい。まさに職場の怒りの行動ということそのもので、本来はそこまでは至らず、それぞれ平和条項に則って平和裡に事が進んでいくことが良いと認識している。労使交渉なので折り合いがつくことはなかなか無いが、やはり納得感と腹落ち感がどこかにあって妥結に至るものである。そこも含めて今回は持ち帰って議論していく。

(会社) 抽象的でただ漠然としたことではなく、怒りというのは具体的にどういう怒りがあったのか。何に対する怒りがあるのか。そこも経営陣にしっかりと伝えていく。今回の項目にあることを通すためのストライキ権確立なのか、何に対する怒りがストライキ権確立とイコールになるのか。この議論だけでは今までの恨み辛みということになってしまう。

(組合) 労働組合の本質というのは、職場の組合員の怒りや苦しみ、不満から出発して労働条件を改善していくために活動している。申し入れに書かれている趣旨の通りだ。今まで蓄積され改善されてこなかった労働条件を改善するためにストライキ権を確立しているといことだ。

(会社) そこが抽象的なままだといつまで経っても解決しないと思う。何に対してのものなのかはしっかりとってもらった方が良い。これだけだと具体的ではない。賃上げのことで、何で怒りが出てきてしまうのかとってしまう。何に対して怒っているのかということは明確にしておいた方が良くと思う。

(組合) 窓口間で確立した項目についてはしっかりと伝えている。そういうことを言うのであれば、労働組合活動の観点からしてもこれ以上お伝えすることは何も無い。

(会社) となると経営陣にもそこについてはしっかりと伝えられない。

(組合) 経営陣に伝える必要もないと思う。形でしっかりと示していく。

(会社) 了解。

**今を生きるのが精いっぱいの日々、今に投資をしなければ未来を担う世代も付いてこない。
中長期だけでなく、今居る社員の定着率とモチベーションを上げなければ未来はない！**