



申10号「2022 年度夏季手当に関する申し入れ」 **認識が埋まらず** 第3回団体交渉で 1.4 ヶ月の低額回答を受け議論 **回答を持ち帰る!**

組合 厳しい経営状況が続いていることは認識しているが、この回答では間違いなくモチベーションも上がらず赤字解消に向けて社員一丸となって取り組んでいこうという気持ちになれない。「新しい JR バスを創る」とあるが、収益確保 に向けた具体的な内容にも触れず、これまでと同じ趣旨の繰り返しとしてしか映らない。職場の組合員とは考えている以上に大きな開きがあり、JR バス各社の中で最低の数字でもある。人材流失に対する危機感が感じられず、溝が深まるばかりと受け止める。

会社 現在コロナ禍においても緩やかな回復傾向にはあるが、2021 年度下期はまだ緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の中であり、厳しい状況であった。確かに GW 輸送は久々に繁忙期輸送らしい状況もあったが、コロナ禍前の半分程度の回復に過ぎない。一昨年の決算は過去最大の赤字、昨年度 20 億円の改善は皆さんの努力の効果であることは確かである。ただ累積赤字は 70 億を超えており厳しい現実には変わらない。以前計上した単年度 10 億円の黒字と仮定しても赤字解消には数年かかる。現下の経営状況、財務状況、黒字必達へ向けた夏季輸送への旅客需要の回復への期待値も込めた最大限の数字である。

組合 「新しい JR バス関東を創る」「黒字必達」という具体的な内容はどうか。

会社 「新しい JR バス関東を創る」ということは会社のスローガ的な意味、バス事業を手放して新しい事業をするというわけではないが会社をスクラップアンドビルドするくらいの意気込みとして新しい形にしていこうということである。アクションVの「社員一人一人の安全行動の進化」で、安全意識の向上で事故を起こさない。「収支構造改革」で黒字化達成のために伸びる路線については収益確保のために最大の力を注ぎ、収益が見込めない路線については廃止・休止・撤退を判断していく。今後も無理無駄をなくしてコストダウン継続を進め、デジタル化や省力化をさらに推進して社員の負担を減らしていく等々である。

組合 これで我々の生活を維持し、若い人を含めてこれで人材確保と育成が出来るのか正直信頼できない。私鉄の他会社は経営状況が厳しくても年間4ヶ月前後の期末手当を維持している。言葉では「努力に感謝する」と言いながら、数字とのギャップが大きすぎて答えようがない回答だ。これまでの賞与の交渉の中で、我々に我慢だけ強いて見返りがないと伝えてきたが、「今回もまたこれか」と言う思いだ。夏季輸送を全社員で頑張ろうと言われても、これでは人材流失する恐れすらある。需要が上向き傾向のなかモチベーションを高めるため、人材流失を防ぐためにもこの数字は理解できない。会社はそれでも「どうぞ船から飛び降りてください」という経営スタイルなのか。

会社 もちろん人材流失を許容するつもりはない。退職者は確かに増えているが様々な理由であり、夏季手当だけが直接的に退職者に繋がるとは考えていないが、夏季輸送に向けたモチベーションに影響することは認識している。とはいえ不透明要素が続く中期的な見通しを考えればこれが最大限の数字であり、人材が流失するという仮定の話で夏季輸送の計画を立てている訳でもない。確かに採用は再開しているが夏季輸送には間に合わず、どこの路線を厚くするかなど力を結集して計画を立て、黒字を目指すためにいま居る社員の皆さんで夏季輸送に取り組んでいきたい。

組合 経営幹部の皆さんは自主返納をしている話だったが、我々組合員と同じレベルの生活をしてみたらと思うくらい感覚に乖離がある。経営トップの意志は社員に反映されるもので、会社に何か言えば報復されると家族・子供たちまでが怖がり、現場は帰属意識が薄れている。「あまり出せない」「辞めないで」というネガティブ・マイナス思考の発言ではなく、経営幹部として会社の方向性や黒字化したら社員に還元するといったビジョンを示すような強力なリーダーシップが求められているのではないか。職場は赤字を 20 億改善して 0.1 ヶ月しか上がらないと受け止め、将来への諦めムードも蔓延し安全をも脅かされる感覚がある。

会社 リーダーシップ云々はこちらからコメントする立場にはない。黒字化の試金石となるべく夏季輸送に向けて社員にモチベーションを高く持たせることは会社の役割であり、経営幹部・現場長がきちんと説明していくことは義務である。現段階でも累積赤字は解消されておらず、黒字化以降も厳しい現実があることも考えられるが、決して 20 億の赤字改善が 0.1 という結びつきではない。