



申9号「2025年度夏季手当に関する申し入れ」第2回交渉にて議論をおこなう！

(組合) 先日の趣旨説明を受けて、社員の声というものをお伝えしたい。24年度5億6500万円の黒字。昨年度よりも大幅な黒字を受けて、職場からまず第一声に還元すべきとの声。また社員全体、組合員問わず、当社は旧態依然とした考えが蔓延っている。JRブランドに依存しすぎな会社経営といわれている。

現場組合員の声として、2018年当時と比べて7割ほどの輸送力で5億6500万円もの黒字を出している。まずは額を出せ、数字で示せ、そういった声が多い。決して高い要求ではない。

前回の交渉を経て、組合員の中でも様々な声はあるが、24年度は下半期だけ見ても好調な経営が見て取れる。コロナ禍以降0.2ヶ月ずつしか上がっていないことに対して、依然展望が見えないことに対する不満の声がある。今後の高速バス統合本部の立ち上げといった社を挙げての施策も待っている。これを担うにあたり社員の協力というのも欠かせなくなってくることからそれらを見据えた支給額であるべきと考える。

また前回の交渉であった「頑張った社員への還元」という発言が引くかかる。差をつけるような賞与であってはならない。差別区別というようなことはやめてほしい。今の時代、差をつけるのではなく、平等な給与体系を目指す企業が多くなっている。そのようなことを含め議論していきたい。

(組合) 24年度の下期だけでも約4億円弱の収益を生み出しているというのは間違いないか。

(会社) その通りであり間違いない。

しかし業績連動給とはいえこの黒字全てを人件費に充てるということは厳しい。

(組合) それは理解する。しかし成果はこの数字として表れている。

趣旨説明以降、社内でも議論があったと思うがその点はどうか。

(会社) まずは貴側からの問いに答えたい。我々も既にJRブランドというものに驕りを持っている訳ではない。特にコロナ禍以降その様な考えは持ち合わせなくなった。上半期では約1億2600万円の黒字、下半期では約4億3900百万円の黒字。また直近のところで言えば、25年度の賃上げの成果もあり、基準内賃金26万3000円まで上がることが予測されている。仮に2.5ヶ月支給と仮定して計算してみると、持ち出しは4億5000万円を超える。この数字は下半期の黒字をも優に超える。だからと言って出さないということではない。

この間労働密度は上がった。当時の業務量が完全には戻っては来ていないが、便あたりの実績は当時よりも高い。これは成果であり、社員の皆さんの努力の結果、そして施策である選択と集中の賜物。

10月に統括本部の施策を行う。立ち上げ日程は既に決まっており、前倒しにも後ろ倒しにもならない予定である。経営会議通過後に貴側とも細かく議論したいと考える。

前回の交渉で発言した「頑張った社員」ということは、特定の社員のみを優遇することではない。個人目標シートの実行や欠勤・欠格等など制度上に基づき評価するというのが前提であり、特定の人物だからとか社友会だから多く支給ということはない。特にこの業種は、皆さんが同じような業務をすることが殆どなので、差をつけるような賞与というものは好ましくはない。また人件費についてだが、総従業員数は減ってはいるし、今後も定年退職等で若干少なくなる予定だが、今後の計画では人件費をさらに上乗せして計上している。これは待遇改善に重きを置いていることの表れでもある。

(組合) 議論は戻るが、様々な意見があった中我々は3.5ヶ月の要求をした。前回根拠は述べている。会社としてもかなり高いという認識でいるようだが、議論の出発点として、なぜその要求額が出せないのかという根拠を出して欲しいというところにある。

(会社) 逆の発想にはなるが「出せる根拠＝出させない根拠」にもなる。利益以上のものは計画値で示すは出来ない。それだと計画上で赤字になってしまう。当社の場合はグループ内でお金を貸借出来る制度がある。ある程度は融通が利く。通常の企業の借り入れであれば、市中の銀行に借りるとなると無謀な計画を提示したところで融資してくれる銀行はないだろう。その様な状態で賞与を払うために融資をして欲しいと言ったら間違いなくお金など貸してくれない。個人の話に置き換えれば、収入に応じてローンの審査がある。それと同じである。

- (組合) その根拠も踏まえつつ、**現状の当社は回復し、ようやく成長の段階に来ている。**現在の借入金の状況はどうなっているのか。
- (会社) コロナ禍当時で、最大値 22 億円を借り入れしていた。その中でも長期、中期での借り入れ区分に分かれており、それぞれで返済の額も異なるし、全てを説明することは難しい。現在は毎月の出し入れは財務でおこなっている。
- (組合) いわゆる名だたる大企業においても、一時的債務や借り入れは必ずある。その様な企業でもここぞという時には借り入れをし、人件費として還元をしている。
- (会社) 年間で 3 兆円以上黒字を出すような企業と同様に捉えられてしまうと、まず規模から収支から違うのでなかなか同じようには見れない。それだけの実績があつての融資枠も豊富であると考え、その企業の体力として返済できる余裕も体力も当社とは比較にならない。昨年度だけを見れば、賞与だけに 9 億円以上の投資をしている。それだけでも昨年度の黒字を優に超えている。今の時代周りを見渡しても無借金経営している企業というのは少ない。人件費以外に投資するものがない少ない業種であれば、黒字を人件費に充てるパロメーターを多くすることは可能だが、当社の業種だと経営するにも多額の投資が必要である。そういった中ではどうしても限度というものはある。
- (組合) 上期 1 億 2600 万円、下期 4 億 3900 万円の黒字。そうなれば上期よりも賞与支給するにあたり、前回よりも借り入れは少ないのではないのか。
- (会社) あるものをいきなり全部使い果たし、更に借り入れて支給ということは経営判断としては難しい。あくまで経営計画に則り限度の範囲内で支給する。会社としては賞与だけを突出することなく、月々の給与も充実させ年収も込みで上げていきたいと考える。毎月々の乗務員の手当の豊富さも他社にはない、当社の売りである。採用の際にも、事細かに説明している。
あくまで一例ではあるが乗務員の平均年収は、新賃金の勤続 10 年以上の方であれば 500 万円を超える。旧賃金で勤続が 20 年以上の方で東京支店等では 700~800 万円である。しかしそこに驕りを持っている訳ではない。**どのバス会社も今は賃上げをしていくが、いずれ頭打ちが来る。運転手の取り合いをしても良いことはない。新たにこの業界を目指す層を開拓していかななくてはならない。**
- (組合) なぜ当社に人が集まらなくなったかと考えたことはないのか。
- (会社) 当社だけの問題ではない。ここ近年で運輸業界、特にトラック・バスの業種で人が足りている企業はあるのか。
- (組合) おそらくほとんどの企業で人手不足。私たちの入社当時はずば抜けて待遇も賃金もよかった。
- (会社) 当社がずば抜けていたということではない。特にここ数年は同業他社の水準が高くなってきている。賃金だけが魅力ではない。福利厚生、休業補償、社会保険・健保系の制度、それらに魅力を持つ方もいる。賃金だけに魅力を見出すこと自体が驕りになってきている。
- (組合) 待遇が同業他社に抜かれつつある。その中でも今では公営系のバス会社が圧倒的であり、より当社が選ばれにくくなってきている。
- (会社) **賃金だけにフォーカスされがちだが当時と比較してみても、この業界、特に運転手を希望する人は 10 分の 1 になっている。外部の採用サイトの担当者とも議論にはなるが、業界全体で採用の分母そのものが低下、更にバス業界全体で低下、当社も昨年度と比較しても若干減っている。**しかし当社はまだ 1 次試験だけでも 10 名足らずは来てくれている。その中若干名助成金制度を使いたいという方はいる。また他業種からの応募はあるが、免許取得までの時間の問題で足踏みしてしまう人は多い。1 次試験の際に賃金、制度、福利厚生等事細かに説明するが、決して今の賃金や状況を誇張し説明している訳ではない。



- (組合) 助成金取得制度もそうだが、これからは業界以外からの人材確保が柱になっていく。現状の採用を説明して欲しい。
- (会社) 当社の採用試験は免許保有者が来てくれている。他社で経験を積んでから来てくれているという印象がある。まだ当社に対して敷居が高いと思ってきている。正直コロナ禍前から採用は厳しくなると予測はしていた。逆に採用の際に給与ことだけにフォーカスして応募してくる人も少ないのではないかな。
- (組合) 自身も新規で入ってきた時は、賃金のことなど聞きもしなかった。ただ入ってから自ずと賃金が上がっていき、福利厚生もあり、家族の安心感も違った。当時はブランド力というものが強かった。
- (会社) 新規採用者にとっては賃金だけが魅力ではない。そういった福利厚生からの安心感もある。
- (組合) 他にも言えば働き方も良いところもある。1日の労働時間も抑えられており、休日出勤はあるものの休日也希望の通りには取得することが出来ている。
- (会社) **昨年度で言えば年休取得数は平均 17 から 18 日**である。殆どの方が完全消化出来ている。休日出勤は増えているものの、コロナ禍以前よりも年休の取得率は上がっており、実質の休日は増えている。
- (組合) それらも踏まえて今後、業務量と適正な要員というものを、別のところで議論したい。
話を戻して **2025 年度設備投資計画は 2 億 1200 万円の支出**ということで良いか、各種経営状況を鑑み実行していくというのが、現状どのような判断をしているのか。
- (会社) あくまで計画値の設定であり、今後の経営状況では変更があり得る。当然社内でも優先度にランク付けして、重要度の高いものは既に実行している。**現状の優先度の一番はやはり高速線車両購入。今年度はハイデッカー車 30 両の購入を検討。**これら以外にもバステック会社より業務移管による 10 台ほどの移管車両の購入もある。
- (組合) 社員懇談会等ではバステック会社からの 2 次移管でおそらくハイデッカー車 6 台、スカニア 2 台をバステック会社から購入であると言われている。この資料に記載されているものは重要度高いものといえる。
- (会社) あくまで現状のこの投資計画で、今年度以降の収支計画を立てている。この投資計画が順当に達成できることを前提に、今年度の黒字想定を立てている。明日以降社内でも賞与の議論をしていく。
- (組合) 昨年度の東京駅業務のバステック委託費用が上がっているのはなぜか。
- (会社) 計画に含まれていなかったバステックへの業務移管も含めて掛かっている金額を記載している。
- (組合) 当時の東京営業支店の社員懇談会では、委託することによって 1500 万円くらい浮くと話されている。
- (会社) 当時は全ての人員がバステックへ移管になり、当社の管理者を減らすことでそれだけ浮くと想定していた。あくまで東京地区ということを考えれば大幅な人件費減とは至らない。
- (組合) 広告費や交際費、光熱費、クレジット手数料についてはどうか。
- (会社) 広告費は採用ページの充実等、コロナ禍の緊縮財政では出来なかったことがようやく実行できた。光熱費は昨今の状況下での上昇分となる。クレジット手数料は売り上げが上がれば上がるほど手数料の負担は増していく。交際費についてもすべては会計として承認を受けたものを計上している。前より事細かに出している。コロナ明けてから社内行事の開催、会議等の開催など様々、それらにかかる費用は全て交際費として計上している。もちろん賞与とは切り分けて考えているし、これらの費用も社員の交流には必要な投資である。



- (組合) この設備投資計画についても、実施においては一時的なキャッシュの持ち出しが多額となる。実行するには資金繰りが必要となってくる。
- (会社) 確かに大きな計画をやるには一時的な借り入れは増える。しかし無尽蔵に借りられるという訳ではないから、借り入れをするにしても、しっかりと計画上の経営が実行出来ているということが大前提にある。
- (組合) 出ない前提での議論はするつもりはない。
- (会社) 会社としても借り入れが増えるのを覚悟のうえで、どこまで出すかということを考える。時代が流動的であり、賞与、賃上げもその都度、その時々でものさしは変わってくる。下期の利益を皆さんにどう還元させるかを考えていきたい。企業として将来安定的に賞与を支給し続けることも大切である。どんな大手企業でも状況によっては0ということも有り得る時代。コロナの時のように、そんな状況がまた訪れてしまった場合でもそれを乗り越えられるように経営をしていくことも重要。
- (組合) それでは賞与の支出を抑えようという考えなのか。
- (会社) そういうことではない。どれだけ企業として計画が達成できているのかを勘案し、支給してきた。今までも想定以上のものを支給しているのは事実である。会社経営としては定年退職者分を新規・新卒の若者の採用をし、社員の年齢構成も平均的にしていき、更には基準内賃金を乱高下させないことが理想的な人件費配分であると考える。
会社経営をするにあたり、どの企業も難しい時代にあるのは間違いない。
- (組合) 25 年度も今まで以上に様々な施策が待っている。働くのは我々であり、その生活の中で、賃金が物価上昇に追いついていない現状がある。
- (会社) 現状の情勢等も理解はする。しかしそれは賞与だけで見るものではない。引き続き待遇改善を実施したい考え。これが全てだけとは思わないでほしい。
- (会社) これから6月の給与明細の準備をするが、賃上げがなされ、全ての基礎算定額が上がったことで、ここ数年でも一番の上がり幅と、各手当に関しても追給となるであろう。賞与に関してもこの基準内賃金での算定となることから、前年度よりも確実に支給額は上がる。
- (組合) 捉え方は千差万別であるが、依然としてまだ低い水準にある。
- (会社) 生活の一部であるということは否定しない。しかし生活費の一部ということであるのならば年収ベースでの底上げをしていきたいと考える。
- (組合) 数日前の新聞記事で、九州地方のあるバス会社の特集が組まれていた。記事の中でその会社の経営陣は「社員は経営資源である」、「居ないと稼げない」と述べ、万単位で賃上げを実施し、運転手の応募が殺到し、更には異業種からの人材獲得に繋がっていると述べていた。苦しい中でも、人材確保に向けかじ取りをする企業もある。どこまで出せるのか、社会情勢を含めしっかりと経営陣と議論してほしい。
- (会社) 数字遊びをしている訳ではないし決して搾取していることではない。言い方一つである。会社としても以前のような年間 5.7 ヶ月に近づける目標はあるし、それに向け努力をしていく。
- (組合) 年収ベースで考えるというのは理解する。しかし業績連動ということならば、尚更今回は収支実績を鑑みて支給すべきと考える。この成果は社員の努力の賜物。社員の生活実態、生活実感、それらを踏まえての要求である。



(会社) そこまで低い水準ではない。運輸業全体で低いというイメージはあるし、何か月といった掛け率では低いと思うが、実際の支給実績を見てもらいたい。貴側の認識もそうだが、会社としてももっと高みを目指していきたい。業績連動給でありながらも、社員の生活実態を見ていないわけではない。

(組合) 今や賞与は生活費の一部ではなく、大半を占めてきている。そこも鑑みて議論してほしい。

(会社) 了解。エルダー社員、各契約社員について、貴側との協約の範囲外ではあるが、責任の度合いの違いがあるので社員と同率ということは難しいが高年齢者の雇用確保、当社の業務に欠かせない貴重な戦力であることから、しっかりしたものと考えていきたい。

支払い指定日は東日本からの出向者もいることから、同日支給を考えると、多少前倒しになると思う。今週中にまた団体交渉をおこないたいと考える。

(組合) エルダー社員という形態であれば、社員と同じ算定で出ると思っていた社員が多かった。今後この社員層は増えてくる、今後ここも検討課題であるといえる。

(会社) 現状のエルダー制度等、60歳以降の働き方というものは過渡的なものであると考えている。今後定年制度の延長が絶対ある。70歳までの雇用義務化となれば10年間も契約社員で雇用というものは厳しい。当然57歳の減額制度の考え方も変えなくてはならない。来年度以降、JR東日本で定年制度の延長が実施される以上、グループ会社にも波及してくるものとする。しかし当社の働き方を見れば、鉄道とバスは同様に考えられない。特に安全の観点では、体力的に衰えているものがある。その観点からも非常に難しいことと思っている。

(組合) 了解。雇用形態が違って、業務への貢献度は変わらない。60歳以降の方たちにも賞与は魅力あるものでなければならない。

(会社) 了解した。回答で示したい。

第3回交渉日程決定！

2025年6月13日（金）13:00から

今こそ会社の回復と成長を

組合員と家族へ見せるべきだ！