



## 申6号 1. 6ヶ月の年末手当回答を受けた追加申し入れ団体交渉その2

(組合) 以前JR貨物は長年赤字経営が続き、期末手当も常に1. 数ヶ月の低額回答だった。また賃金制度を見直しもあり、相当厳しい議論の末に実施されたとも聞いている。今のバス関東はそのような状況と同じになっていないだろうか。55歳基本給減額制度の課題では、単に減額制度を変えると会社として総額人件費が増えるだけとしている。若い社員も定年まで安心して働けるようにするためには早い段階での改善が重要であり、どのような考えがあるのか確認したい。全体的な賃金制度が変わっていくのか、物価上昇に歯止めが効かない社会情勢における今後の期末手当がどうなっていくのか、組合員・家族は最も不安な点でもある。

(会社) 減額制度改善の原資をどうすべきなのか結論は出ていないが、社員に負担を強いるようなことはしたくないと申ししてきた。JR東日本の賃金制度改正では、若年層の昇給の原資を変更して55歳に原資に充てていったと記憶しているが、当社は現時点期待を持って改善できますと言える状況ではない。単に収入をコロナ禍前に戻すというのではなく、新規事業・新規路線などで収入を確保できるとなれば原資を生み出す要素ともなるが、かじ取りを間違ってしまうとずっと赤字額が膨らんでしまうので慎重に議論を重ねている。収支構造改革を踏まえた黒字転換というトレンドに向かわないと賃金制度の改定に向けて良い議論できないことは同じ認識である。

(組合) 申4号回答を受けたあとの職場の声を伝える。年末年始、春輸送に対しての意気込みが空回りしていくばかりであり、特効薬という意味で年末手当の交渉であった。それに代わることが、精神論ではなく将来に希望を持てるような特効薬が必要ではないかと改めて感じる。効率化施策の結果「泊まり・拘束時間が長い」と時代に逆行しており、社員が定着する働き方を真剣に考えなければ5年後10年後が見えてこない。具体的なモチベーションの上げ方、ジェイアールバス関東での働き方の2点を今後も議論し深めていきたい。

◇家庭の中でも落胆した。出ないものは仕方ないと妻は言っていたが、どこから子供の学費を借金するかと家族会議になっている。物価上昇が加味されている回答とは思えず、転職を考えている。年齢的に我慢しているが、もう限界に近い。会社の考えがそのようななら、社員も身を守るための行動をとるしかない。

◇去年は夏冬トータル2. 5ヶ月。今年はトータル3. 0ヶ月で去年よりは増えたが微々たるもの。赤字が大幅に改善されているのに、これだけかと正直思う。0. 5ヶ月の原資は1億で人材確保にもっと充てるべきで、このまままだいくら改善しても来年はトータル3. 5ヶ月しか出さない姿勢が垣間見える！

◇「10億円の赤字というが、赤字の原因は何なのか？」の問いに答えられない取締役にはガッカリした。赤字の原因を追求できないならリサーチ会社に委託してはどうか。赤字返上のために圧縮ダイヤ、出面減らしに奮闘しているが、我々は、買上げや現地出勤などをして身を削っているがこの評価。そろそろ色んなことを考える時期なのかもしれない！

◇1. 6ヶ月ではローンで無くなり、来春の固定資産税、自動車税、各種保険料がまた捻出出来ない。もうこれ以上借金はできないから副業をしようと検討している。就業規則違反だと言われようが関係ない。ここ数年の社内全体の事故や苦情件数がコロナ以前より増えている最大要因を全く理解していない！

◇この低額回答ではまた今年中に離職者が続出するのが安易に想像出来る。以前は離職率が低い安定した業界のリーディングカンパニーだったが、今では日本一離職率が高い真逆のリーディングカンパニーだ！

◇1. 6ヶ月では諸々引かれれば実質1. 0ヶ月みたいなもので、協力しても期待を裏切られるなら協力しようという気も起きない。休日出勤して夏の暑い中で極力エンジンを切り、冬場は震えながらエンジン切ってアイドリングストップを行い協力してきたが、還元がないならそのような努力も無駄骨だ。

◇効率化はどの先にむかっていくのか？拘束時間に対して収入が少な過ぎる。子供の世話が今までよりさらに妻に任せっきりになってしまう。泊まり勤務を考えると他社私鉄バス会社より在宅時間が少ない。

(会社) 今の声を聞く中で会社の趣旨に対して理解度にまだまだ乖離があることは理解した。社員の声を聞きながら引き続き理解を求めていきたい。施策がどうなのか希望を持てる方向性があるのかなど理解する形を深度化していかなくてはならない。常磐道施策でいかに収支改善に結びつづのか、赤字決算のままだと会社も暗くなるし社員のみなさんも暗くなってしまいうため光を見出す説明をすることが会社の使命である。