

<h1>第 123 号</h1>	<h1>Super Highway</h1>	
<p>発行日 2023. 6. 9</p>	<p>J R 東労組バス関東本部</p>	<p>J R 東労組ホームページ</p>

2023 夏季手当満額回答！ 組織強化・拡大！！

【労働実感・人材定着】

組合：各職場で要員不足が発生している中、特休・公休の買い上げ、行路の圧縮などに協力しており、労働実感は増している。なのに、通期が赤字であるという事で抑えられるとモチベーションが低下してしまうと危惧するがどうか。

会社：かねてから賃金だけが労働対価ではないと申しあげてはいるが、やはり賃金その最たるものであると当然ながら認識はしている。しかし、経営をしている以上、モチベーションを上げるために賃金を上げるという事は出来ないし、限度がある。

組合：新賃金の若い社員が離職しているという認識は以前にも確認したところだが、整備士の人材定着・確保についてどうかんがえているのか。

会社：求人サイトなどへの掲載により、乗務員については応募もあり、採用計画に近い状況であるが、整備士についてはまったく応募が無い。車両系の賃金にも踏み込んで、人材流出の防止も含めて人材確保を図っていかなければならないか、と考えている。

組合：夏季手当の額によっては、人材流出が進むのではないか。

会社：新賃金制度の退職が多い事は、認識している。しかし、夏季手当が悪かったから、会社を辞めるという認識は無い。

組合：特別手当に関しては、どうか？

会社：特別手当に関しても個人個人と考えている。率で支給されれば勤続年数が長い組合員社員は満足するし、若い組合員社員は満足しない、逆に手当てとしての支給なら若い組合員社員は満足するが、勤続年数が長い組合員社員は満足しない、そのように個人個人満足度が違うと考えている。その点も、含め総合的に判断したい。

【支払い】

組合：支給は 2023 年 6 月 30 日までとすること。

会社：了解。

JRバス関東で働く仲間を一つに！