

2023年度年末手当等

バス 関東本部

席上妥結せず 持ち帰り！

JRバス関東本部は、年末手当3.2ヶ月を求めてたたかってきました。要員不足の中、組合員・社員はゴールデンウィーク輸送や夏季輸送を圧縮行路や休日出勤で乗り切ってきました。そして生活実感・労働実感のアンケート結果をもとに団体交渉に臨み、特にコロナを脱して私たちの努力で8月には単月黒字を達成し、今年度としても3年5ヶ月ぶりの黒字の見通しとなったことに対し、満額獲得を求める声が高まっていることを強く訴えました。

しかし11月17日の交渉では、【バス社員】基準内賃金の2.0ヶ月、【契約社員A】基本給及び都市手当ならびに扶養手当それぞれの月額を1.55倍した額が示され、私たちの認識とは大きく乖離した回答が示されました。納得のいかない回答に席上妥結せずに回答を持ち帰り、今後のたたかいを検討しています(11月20日12:00現在)。

回答後の緊急アンケートでは3日間で100件を超える声が集約され、その80%以上が「不満」との意見です。組合員の切実な声を会社に訴え、今後の24春闘に向けてさらに団結力を高めていきます。



バス 東北本部 妥結！

【バス社員】基準内賃金× **2.45倍+3万円**
 【契約社員】基本日額× **23日×2.00倍+3万円**

【支給日】12月4日以降、準備でき次第

JRバス東北本部は、申3号「2023年度年末手当に関する申し入れ」を全分会でたたかってきました。

交渉では、人流やインバウンドのお客さまが戻ってきた中、2年連続の黒字経営が期待されること、要員不足の解消に見通しが立たない中での休日出勤でコロナ前よりも疲弊感が増していること、23春闘でベアが実施されたものの、物価上昇に追い付かず家族にも負担を強いていることを訴えました。特に、コロナ禍で期末手当の支給率を抑制したことが多くの退職者を出すきっかけとなったことを指摘し、人材の確保・定着のためにも「2.45ヶ月」に早く戻すべきであること、年収減や厳しい要員状況の中でも耐え続け、経営を支えてきた組合員・社員の苦勞に報い、この会社において良かったと思えるよう、そして将来に希望を持てる明るい職場にするために満額回答を強く求めました。

交渉の終盤ではJR本体で低額回答が出されたことに対する危機感を高め、全分会の掲示板で問題意識を発信するなど連帯してたたかい、11月16日、満額回答を引き出すことができました。

今後もバス東北本部緊急提言を実践し、明るく魅力ある職場をつくり上げるため、たたかいます。



ステーションサービス協議会 基本給月額 2.70ヶ月

過去最高の月数で妥結！

【支給日(予定)】12月1日

ステーションサービス協議会は、年末手当3.5ヶ月分と人材の確保・定着の実現と要員不足の解消をめざす特別手当一律5万円を求め団体交渉を行ってきました。そして、11月15日、第2回団体交渉を行い、会社から「基本給月額の2.70ヶ月分」の回答を受けました。

夏季手当交渉では全く納得できる回答ではなく、初めて再申し入れのたたかいは、組合員・社員の声を会社に訴えてきました。このような悔しさをばねにして、年末手当交渉をつくり上げてきました。

交渉では要員不足の中での労働実態や物価上昇の中での生活実態などを訴えてきました。特に、若手社員の離職が続く人材の定着への危機感を強く持つため、会社に対し職場現実を訴え人材が定着する会社をつくり出すために要求満額回答を訴えてきました。会社から「一定の退職者はいら。少しでも長く働いていただきたい」「人材確保について課題として認識している」との認識が示され、人材の確保・定着は今後の課題であることを確認しました。そして、「2.70ヶ月」との回答は過去最高の支給月数であり、夏季手当交渉時からの継続したたたかひによって勝ち取ることが出来ました。

私たちの要求には届かなかったものの過去最高の支給月数回答であることを受け止め、協議会での議論を経て妥結の判断をしました。



私たちの要求を実現するには、組織拡大しかない！

各地本で続々加入中！

盛岡	3名	大宮	3名
秋田	2名	千葉	3名
仙台	4名	東京	1名
バス東北	1名	バス関東	5名

本部大会以降

22名加入！



仲間を募り、交渉力を高めるためにも JR東労組への結集を呼びかけよう！

年末手当のたたかひから 24春闘へ決起しよう！

◆ベースアップの実施は社会的責務

厚生労働省によると、2023年9月の実質賃金は前年同月比18ヶ月連続で低下となりました。特に食料品が前年同月比約9%の値上げ(9月分の消費者物価指数より)となっており、物価上昇に賃金上昇が全く追い付かない状況です。

そのような中、24春闘の経営側の指針となる「経労委報告」の原案では、「今年以上の意気込みと決意を持って賃上げの積極的な検討を実施」とされ、構造的な賃上げへの貢献が「経団連、企業の社会的責務」と強調されるなど、賃上げの機運が高まっています。

◆春闘は労使交渉で決めるもの

一方で、11月15日、経団連や連合などが参加している政労使会議で、岸田首相は「23年を越す賃上げを」と経団連に要請しています。その意味では賃上げ機運が高まるかも知れませんが、首相の要請で賃上げが左右されるものではありませんし、あくまでも賃上げは、①世間相場、②会社の支払い能力、③労働組合の組織力、の「春闘の3要素」に基づき、労使交渉で決めるものです。

従って、賃上げムードに安心することなく、その裏に隠された狙いを見抜き、春闘では基本給の底上げ=ベースアップを求め、労使交渉でたたかうことが大切です。

◆要求実現には組織拡大が必要！

会社は年末手当の交渉で「多くは納得しているという受け止めだ」と回答しました。これには社員の8割を占める社友会の声も反映されたと考えられますが、JR東労組のアンケート結果(約95%の人が「不満」と回答)とは大きく乖離しています。職場では、社友会会員から年末手当の結果に多くの不満の声が出されており、社友会は社員の声を正しく把握しているのか疑問です。この現状を打開するには、社友会ではなくJR東労組に結集し、組織力を高めることが何よりも必要です。JR東労組に加入すること自体が会社に対する意思表示となります。多くの社友会会員にこの事実を伝え、組織強化・拡大を通じて24春闘での賃上げを実現するため、たたかひを呼びかけよう！