

<h1>第76号</h1>	<h1>Super Highway</h1>	
<p>発行日 2023.11.14</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 年末手当満額回答！ 組織強化・拡大！！

申2号「2023 年度年末手当等に関する申し入れ」の団体交渉の議論概略③です。

組合) 実際、採用の状況はどうなっているのか。

会社) 270 人程の応募があった。東京支店に偏っているわけではない。内定通知後 2 人が辞退され、入社後にすぐ退社されたのは 1 人である。

採用は、応募の 1 割くらい。また、当社は出戻り制度を持っていない。

組合) 応募してくる年齢層は？

会社) かなり高い。20 代は来るが 30 代～40 代が居ない感じ。

極論申し上げれば、現場力は大切、お客様の為に運休しないというのは公共交通の使命であるが、そうも言っていない状態なのが現状。安全が担保できないなら運休というのも視野に入れないといけない。今は世論が安全サイドに認識が振れているので、昔ほど無理しなくてもいい。遠慮なく本社にヘルプを求めて欲しい

組合) 運行管理も積極的にコストダウンに協力している。報われないというのが社員が離れていく原因。年末手当を期待している社員を裏切らない回答をお願いしたい。

会社) きちんと黒字達成したという評価をしていかなければいけない。というのが、会社の基本方針である。

組合) 平均年齢を考えると、これから数年で退職を迎える社員が多数いる。若い世代を集めるには賃金・職場環境・仕事のことも良くなっていかなければいけない。また、今いる組合員・社員が辞めていってはいけない。人材募集には基本給、前年の賞与支給率も掲載される。今回の回答が新たな採用に繋がるという認識があるか

会社) 賃金だけではないと言いつつも、大きな入社動機ではある。労働条件の向上も行っていかなければならない。多様化にも合わせなければならぬ。でなければ、労務倒産も起こらないとは言えない。

組合) 組合員社員からの期待度は高い。満額回答に向けて議論して欲しい。

会社) 今日の交渉を踏まえて、経営陣に伝えていく。

JRバス関東で働く仲間を一つに！