

第 132 号

発行日
2024. 3.18

Super Highway

春闘速報 19

J R 東労組バス関東本部

申 3 号 第 2 回団体交渉 要旨③

組合) 30 代、40 代への目玉になる賃金改定がなかなか無い。そういう世代への手当をしないと、離職が止まらないのではないかと。

会社) 制度確立されているので見えにくいかもしれないけれど、取り残されているのは 30~40 代かもしれない。将来的には影響される事と口では言っても、取り残されている感は拭えない。制度上の話でいえば、30~50 はプラス 500 円が付いている。実際は手厚くしているところ、そこはきちんとやっていかなければいけない。

組合) 求人へのインパクトは、労働力を高く買ってもらえるかというところ。手当はスペック、まずはベースとなる基本給を見られる。

会社) 名前の通り基本給、すべてのベースになる認識は持っている。手当で誤魔化そうとは思っていない。一つ反論するなら技術職、そういった業種なのでそこは手当で応えていくという概念がある。乗務員手当はそういう認識、きちんと運転技術を持って働いていただいた。という事への手当。今回の車両係への手当のこともそう。今回の東京支店に限ったというのもそう。手当も重視していきたい。

組合) 先ほどの 2020 年の人件費とは 900 万円の差で、収入が 12 億円弱アップしている。当然、営業収益はもっとあがると考えている。どんどん営業収益が上がる。ここで労働力が大きな柱になっていくのではないかと。

会社) 人件費が下がっているのは社員構成上のこと。それと営業収益の見方をすれば乖離していくし、そこを乖離させないように還元していきたいと言って、すでにやっている。それについては、意識をしてやっている。

組合) 契約社員 B のところで、450 円を 530 円の増額をお願いしている。

会社) 物価高云々というのは、社員だけに当てはまっているわけではなくて、とりわけ 60 歳以上の方々というのも同じだと思っている。仮に社員がベースアップを行ったら、契約社員もそれに合わせてやっていく意思はある。

J R バス関東で働く仲間を一つに!