

第 179 号

発行日  
2026. 3.18

Super Highway  
春闘速報 23

J R 東労組バス関東本部

申 8 号 第 2 回団体交渉 要旨

18 日 12 時より東京駅会議室において、申 8 号について議論を行なってきました。

組合側から、中小企業でも賃上げが進む中で自社は 1% ずつ遅れており、過去の遅れを取り戻すには 1 万 8000 円（約 6%）のベアが必要であると主張しました。物価上昇やガソリン高騰により生活が圧迫されており、賃上げの実感がないことから、十分なベースアップが必要。また、若年層の離職増加や採用難を踏まえ、賃金改善は人材確保の観点からも不可欠と訴えました。

一方、会社側はベアの必要性は認識しつつも、物価は上下するが賃金は上げてもらえないため慎重な判断が必要になると説明。定期昇給とベアをあわせて賃上げを示すのが一般的であり、定期昇給で 1.6% は持っている。中東情勢の先行き不透明感が強まる中でベアを検討していかねばならない。例えば、ベア 1 万 8000 円だと年間 2.14 億円の負担となり、原資の裏付けが必要だと強調した。また、燃料高騰について供給不安はあるものの、交通費や寒冷地手当は基準内賃金・基本給とは別枠で考えるべきとした。

人材確保については、退職が増えているものの家庭事情が多く、採用後の離職率は業界内では低いほうではないかと説明。賃金だけでなく職場環境やエンゲージメント向上も重要とした。運行本数や収益改善については、来年度から更に収益管理を強化し、収益性の低い路線は縮小し、稼げる路線に集中する方針も示した。

制度面では、57 歳減額制度の見直しは定年延長（65 歳）とセットで検討中であり、下期を通じて大規模な制度改定を行う予定とした。エルダー賃金の逆転現象について認識はしており、現行制度上やむを得ないと説明した。

新賃金制度は、年齢加給もなく子育て世代が厳しい状況にあると指摘、2008 年当時からすると扶養手当の支給総額は減少していることを認め、共働き増加により配偶者手当の必要性が低下している点や、原資の制約から基本給への転嫁は難しいと説明しつつも、制度見直しの必要性は認めた。また、金銭だけでなく福利厚生など他の支援策もあわせて考えたいとした。

組合は拘束時間の長さや生活の厳しさを訴え、ベースアップが社員の安心と定着につながると強調。会社は賃金だけでなく納得感や将来の見通しも重要とし、議論を持ち帰り検討するとした。 ※議事録等、詳しい内容は組合員の皆さんに別途お知らせします。

J R バス 関東 で働く 仲間 を 一つ に !