



## 申9号「ジェイアールバス関東の人材確保と育成、組合員・家族の生活維持向上を実現するための総合労働条件向上を求める申し入れ」

### 第1回団体交渉 趣旨説明おこなう ～その①～

【組合】定期委員会と各職場の声、全系統に関わるもの全15項目を春の闘い後半戦として申し入れをおこなった。今日は趣旨説明ではあるが、まずは**55歳基本給減額制度・第二基本給(旧制度)、新制度社員の成果的な要素を旧制度に統一するべく退職金の格差是正**について会社の具体的な考え方を示してもらいたい。収入低下から生活が成り立たなく退職者も出ており、厳しい中でも人材確保の観点も含めた議論を要請する。

【会社】回答は次回以降になる。**賃上げ交渉でも議論したが、昨今の物価上昇は認識しているものの諸手当はベアの要素も強い。会社が黒字を達成しなければ非常に難しいが、その中で持ち帰り総額人件費を精査して検討していかなければならない。新旧制度の退職手当の統一は賃金全体の話であり、退職手当だけを統一というのは考えづらい。**

【組合】**55歳基本給減額制度、第二基本給があるそもそもの理由を聞きたい。**古い時代はベア実施が前提であり、当初の会社予測よりも低い賃金・基本給になったのではないかと。現行は古い賃金体系であることが色濃く、高齢化社会・バス業界全体における深刻な人材不足、コロナ禍も踏まえた時代にあった制度にしていくべきである。業務内容も変わらないで生涯賃金が何百万も減額されるということは、他企業と比較しても深刻である。

【会社】**55歳の減額制度は、定年が55歳から60歳に伸びた時に出来た制度である。**当時の社会情勢として**55歳で子育て等の生活が一つ落ち着き、定年が伸びる事で会社として人件費も増えることを鑑みた制度である。**将来に渡り改善しないという考えはないが、総額人件費のなかで削減すべきもの・増額すべきものを精査し検討していかなければならない。項目毎にバスター議論するわけではないが、相対的に検討しないと総額人件費は当然純増する。

【組合】**燃料高騰により自家用車による通勤・現地出勤において個人負担の持ち出しが増加している。**今回の申し入れでは上限を撤廃し、公平感のある燃料単価に比例した手当要求とした。例として通勤距離24キロでは以前1000円程度の社員負担が、今は約4千円である。

【会社】**通勤手当は非課税限度額を考慮し、電車等の交通機関によるものが50000円までとし、車通勤は非課税の限度額が低く設定されている。**通勤手当を上げて課税対象になれば社員がより多くの税金を払うことにもなる。

【組合】**現行の通勤手当は非課税限度額にまでは余裕がある**のではないかと。労働するための社員負担が増加しているなか、まずは非課税額上限まで引き上げるべき性質の手当である。

【組合】**乗務員手当**では一般線と貸切・高速で金額が違う。ハンドルを握るのは同じで高速線と一般線では車内事故防止等違った神経の使い方がある。**別居手当**については二重生活の負担軽減と認識しているが、家賃・光熱費を払えば現行の3~4万円では当然足りない。別途帰省援助金が月2回出ているが、別居手当が距離による支給額としている整合性がない。

【会社】**乗務員手当**について、高速線は高速走行や距離を走る等の労務負荷が大きいこと、一般線と高速線における営業収入の違いによるものである。**別居手当**については課題があった認識もあり5年前に一律10,000円加算の改善をしたが、帰省する交通費も含む概念であるために距離と時間で変わる。帰省援助金は別居手当の補完として約15年前に新設した経緯がある。