

第29号

発行日
2021. 3. 29

Super Highway

JR東労組バス関東本部



JR東労組ホームページ

バス関申
第6号

シェアールバス関東本部「2021年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」
第3回団体交渉で回答が示される！

「ベアゼロ、定期昇給は4分の2」の回答を受け 組織内に持ち帰り議論するも本日の妥結判断には至らず！

コロナ禍の不安や厳しい経営状況がある中、「雇用の確保は大前提」と回答の席で確認するも、組合員の労働実感と生活実感、コロナ禍で高まった労働力を踏まえた要求からはかけ離れた、非常に悔しい回答と言わざるを得ません！

以下の視点で
訴えてきました！

（組合）団体交渉での主な議論（会社）



- ・人材流出の危機感を会社は持っているのか！経営が厳しいのは理解しているが、社員一人ひとりの生活が厳しい。社員が離れていってしまう。
- ・「社会から必要とされる会社に生まれ変わっていかねばならない」と回答しているが、ベアゼロ・定昇半分が労働者に対する評価なのか！
- ・今回の定期昇給の考え自体は踏襲すべきではない！
- ・黒字に戻れば定昇カットの半分を戻すべきだ！黒字に向けた考えはあるのか。
- ・親会社そのままの回答で、乾いた回答というのが感想だ！



- ・会社の経営を守るため、そして、雇用を守るための判断である。新しい事業を踏み出すには今いる皆さんの力が必要である。
- ・半分と評価しているわけではない。そのように受け止めてもらいたくはない。通常状況ではなかったと受け止めてほしい。
- ・次年度はやらないと約束できるものではないが、「異例である」ということは申し上げる。
- ・次年度以降の議論である。4分の2を戻すという概念ではない。新規路線等検討している。

組合員・社員だけが身を削られているではないか！ 独立会社としての独自性
独立性が極めて薄い回答だ！

「緊急代表者会議」などでの主な意見

- ・新たな業務が増えているのに、定昇が半分ではモチベーションがあがらない。
- ・給料だけでは生活が出来ずにローンを組んでいる社員もいる。ローンのためにも仕事をしなくてはならない。支払いをどうしたらいいのか。
- ・会社は本体だけを見て、組合員の切実な現実を親身に考えていないのではないか。
- ・会社回答に、「資金繰りの着手等」とあるが、仮にJR東日本（本体）から借りるとなれば、益々、バス職場・組合員の現実に向けない経営体質になるのではないかと強い危機感を持った！

【申6号回答】

- ・来年度中に満55歳に達する月の翌月1日以降、基本給額に6,000円加算。
- ・精算は6月25日以降、準備でき次第

【その他の回答内容】

- ※平成18年10月1日以降に採用された社員：満30歳から50歳に達するまでの社員は定昇と別に500円を加算

バス職場と組合員の現実を踏まえ
労働条件を向上させるために
組合員との更なる団結とJR東労組への
結集を実現しなければいけない！



組織内で継続して議論していきます