

国労東海交渉情報

自動車協議会版

第
228
号

発行責任者：植田 誠

編集責任者：鶴山 章

賃金カット、物価高騰に対し、 13,000円のベアと3.2ヵ月分の 回答で働く者の要求に応えよ

—2023年 新賃金・夏季手当 第1回団体交渉開催—

3月27日、国労東海自動車協議会は2023年新賃金、夏季手当要求の第一回団体交渉を行い、申し入れに対する趣旨説明を行いました。

コロナ危機での減収に加えて、ロシアのウクライナ侵略に端を発した際限のない物価高騰が働く者の生活と暮らしを脅かし、追い詰めています。先行するJR各社では定昇実施と1,000円から8,000円（ソフトバンク）のベアを引き出しました。しかし、この間の賃下げや物価高騰に見合ったものとは到底言えません。関連会社でのたたかいはこれからです。会社側は「ゼロベースからのスタートでは無い」などとベア実施も仄めかしていますが、ベア額の引き上げ、国労要求13,000円の獲得へ向けて、賃金の底上げを勝ち取るため、職場・地域から会社に迫っていきましょう。

【国労】伊藤委員、荒木委員、鶴山幹事

【会社】高野委員、橋本委員、細川幹事

国労趣旨説明

【経済状況】

2020年から続く新型コロナウイルスは新たな変異株が発見されるなど感染拡大第8派が懸念され終息のメドがたたず世界経済への影響が続いている。1月に世界銀行は2023年の世界経済の見通しについてリーマンショックの2009年、新型コロナウイルス感染症が発生した2020年に次ぐ低水準と推測し実質成長率1.7%と前回予想から大幅に下方修正した。また、IMFは1月に昨年より先進国の中央銀行が政策金利の引き上げを実施したことを挙げ「世界の多くで厳しい年になる」と発表した。

アメリカは金利の引き締めが続く市場に資金が回らず景気後退の懸念が高まり、中国は住宅市場の悪化や新型コロナウイルスによる成長率の低下を予想し、EU圏は利上げに加えウクライナ情勢によるエネルギー価格の高騰などが響き半数の国で景気後退に陥る見解を示した。

日銀は、1月に2022年度の消費者物価見通しを発表し+3.0%と上方修正し、2023年度が+1.6%、2024年度が+1.8とし物価上昇が緩やかながらも依然として続くことを示している。また雇用者所得については「物価上昇を反映した賃金上昇率の高まりを背景に増加を予想する」と「賃上げ」することを前提にしており賃上げが必須であることは言うまでもない。

【JR東海バスの状況】

2022年度第二四半期までの収支では、営業収益では前年同期比126.9%、内訳では乗合運輸収入が前年同期比で180.5%、関連事業収入では前年同期比94.5%、営業収益20億4366万円の中の関連事業収入は8億9690円と割合として大きく、本業のバス運行による収益ではなく、関連事業の収入で会社を支えたといえ、構造的に大きな矛盾を抱えていると考える。一方で、営業費用では対前年104.2%に留め、内訳では人件費は対前年同期比で99.7%とベア無し期末手当削減で収益減を社員への負担の押しつけによりカバーしたと言える。

輸送実績では、全体の運行本数で前年比114%、人員で164.3%、1便平均では143.6%と推移し、コロナ前の2018年度の輸送人員比では53.4%、1便平均では65.6%と程遠いものの、着実に改善に向かいつつあるのではないかと考える。コロナ前の収益、「夢をもう一度」的な回復を目指すのでは無く、着実かつ堅実な運行サービスの提供で使命を果たすべきと考える。その前提には地上と車上の双方から運行を支える働く者への待遇のさらなる向上ははずせない。

2022年度事業計画の進捗状況の安全確保では、運行の安全確保の最優先に、基本動作の徹底、各運転士研修の実施、健康起因での事故防止、異常時対応向上を行ってきたとした。下期取り組み計画でも、上期同様に安全運行を基本に取り組むとしている。

リアルバリューサービスではレベルアップ、コンテストの実施で活性化をはかるとしているが、安全・安定的な運行の継続に変わるサービス向上は無く、付加的な人的サービスの過度な追及はバス事業者の使命からしても相応しくないと考える。

我々国労としては、小さなどんぶりの中でのパイの奪い合いに勝ち抜き、活路をとっているのではなく、この間、国の様々な規制緩和施策で脅かされてきているバス事業の安全・安定運行の確保と減便や路線廃止ではなく利用者の足の確保という大前提に確実に応える中から会社事業の展望を開くべきと考える。

【賃金底上げの必要性】

こうした状況の中でも、会社の業績を支え、安全輸送を最優先に、昼夜を分かたず業務に取り組んできた関係社員の労働があってこそであり、会社に対する労働者の期待はこのような状況だからこそ、より増してきていると考える。

まだまだ、感染拡大による先行き不透明感があるものの、徹底した感染予防、政権の先を見ない後手の政策のもとでも、何も見えない状況から変化し、回復のきざしは見えてきているのではないかと考える。

バス事業者としてはこれ以降もコロナ前のような大きな収益の改善は見込めないことは

明らかである。しかし、それを口実にした働く者への負担の押し付けは許されないと考える。有事にこそ、働く者へ、待遇の違いに関わらず、全ての労働者に振り向け、コロナ後を見すえ、雇用はもちろん、働く者への一方的な負担によることなく、生活を守り、事業の継続へ会社が責任をもって負担の補填を行うべきと考える。

JR東海バス社員の賃金は、昨年もベアゼロに留まっており、言うまでもなくロシアのウクライナ侵略が原材料価格の上昇から物価が大きく上昇している。今回、またベアゼロとなるなら実質マイナスとなり、物価上昇分にも届かない。加えて消費税増税、先行きが不安な年金や社会保障、健康保険料の値上げ等から労働者の生活は厳しさが増しており、家族の生活を安定させ将来の不安を払しょくする為にも国労要求である13,000円のベースアップ、そして定期昇給は4に限らず、4以上を強く求めたい。

【労働条件改善の必要性】

仕事から生活まで社員の考え方、要求の多様化に伴い、育児・介護などの休暇制度や、専任社員・契約社員の労働条件の改善、また福利厚生をより充実にすることは重要であると国労は認識している。

一方、国の進める「働き方改革」の「同一労働・同一賃金」「非正規雇用の処遇改善」「高年齢者雇用安定法の改正」などは専任社員の労働条件に結びつく問題だと考えている。専任社員の賃金や働き方については見直し・改善が必要であると考え、以前から多くの議論を重ねてきており、引き続き改善を求めていく。

【夏季手当】

去年の年末手当は、コロナ感染症による影響を無視できないとはいえ、この間会社と議論をしてきた安定的支給ベースを大幅に下回るものであったことは残念でならない。

依然、コロナ危機で経営状況は厳しい状況ではあるが、今夏季手当交渉においては、安定的支給についても議論を行って行きたいと考える。

夏季手当は、組合員の生活設計上重要であるとの認識を持っており国労「賃金生活実態アンケート」調査において、組合員の家計は月例賃金で賄えない部分を期末手当で補填している現状や退職後の生活不安から貯蓄を行う実態もあり夏季手当に対する期待も年々増している。

この様なことから夏季手当についても新賃金要求と同時に申し入れている。

【コロナへの対応】

コロナ感染症の影響により厳しい経営環境が続いているわけであるが、ジェイアール東海バスで働く社員は、感染症と隣り合わせでご利用される旅客に対し、安全・安定運行のサービスの質を下げずに提供し続けている。

コロナ感染症は、政権の対策が不十分な中で、感染拡大防止に貢献している。貴社にも前向きな検討を求めたい。

まだ数年は影を落とすと考えられるが、コロナ後を見据え、安全・安定輸送を支える社員の士気を鼓舞するためにも今春闘でベースアップ及び手当の改善や労働条件の向上な

などを強く求める。

【最後に】

バス事業の基礎である安全・安定運行を支えているのは、一定のハード対策など設備投資もあるものの、ひとえに一人ひとりの乗務員や車両係、運行管理など社員の努力によるものである。コロナ前までは剰余金を大きく積み増してきた。収益が落ち込んだとはいえ、労働者の労働条件維持・改善への期待や要求は小さくない。

基本給は低く抑えられ、手当に重きをおいた賃金体系のもとで、働く者の不安や要求は深刻さを増している。とりわけ、正規に劣らず、労働を提供してきた非正規の方の処遇に格差を生じさせないなど、これまでの労苦に報いることが求められている。この間の賃金減収に対し、ベアなど有額回答で応えることが、働く者からの会社に対する信頼を大きくし、バス事業の未来にも展望を拓くことに繋がると考える。

2023年4月1日以降の新賃金等について

1. 2023年4月1日以降、基準内賃金を定期昇給と別に13,000円を引き上げること。
2. 定期昇給を実施し、標準乗数を4以上とすること。
3. 年間休日を120日とすること。
4. ソフト・ハード両面からの安全対策をさらに充実させること。
5. 超勤単価を150/100 に引き上げること。
6. 感染症対策の充実を図ること。
 - 罹患休暇を新設し、社員が罹患した場合の賃金は100/100を支払うこと。
 - 社員・契約社員・臨時社員のPCR検査・抗原検査費用を会社負担とすること。
7. 専任社員についても社員と同様に賃上げを実施すること。
8. 契約社員・臨時社員の賃金を社員に準じて引き上げること。
9. 回答は3月15日までに行うこと。

2023年度夏季手当について

1. 支払額は、2023年6月1日現在における基準内賃金の3.2ヵ月分とすること。
2. 支払いにあたっては、契約社員の支給額の算定はバス社員と同様とすること。
3. 支払いにあたっての成績率査定は、厳格・公正・公平に行うこと。
4. 支払いは、2023年6月30日までとすること。
5. 回答は、3月15日までに行うこと。

以上