

JRバス関東本部申11号

「2019年度賃金引き上げ等に関する申し入れ」 趣旨説明と第1回交渉を行う！



- ◆ 2018年度の第3四半期決算は営業収入が115億1100万円で、昨年より2億4500万円の増である。1月期の営業利益は4億9500万円でありここ数年、安定経営で推移している。
- ◆ 高速線、一般線も好調で昨年を上回っている。これは、経営計画を直向きに担ってきた結果である。広島方面の豪雨等による鉄道代行輸送にも積極的に協力体制をとり、総合戦力で取り組んできた。
- ◆ 貸切、旅行業については対前年を若干下回っているが、「募集型企画旅行」が対前年プラスで推移している。これは、当該職場の乗務員・ガイドさんが、力を合わせて安全・安定輸送と快適な旅を提供している結果である。
- ◆ 営業費用（人件費・動力費）が増加しているが、人件費は各種手当を増額していること、動力費については毎年の増減でありどちらも予測の範囲内である。人件費が対前年を上回るのには、人材確保と育成の観点から企業として努力すべきであり、現在の情勢を鑑みれば当然である。
- ◆ 5年間で2600円のベアを行ったが、消費税増税の不安がある。
- ◆ 大手路線バスの重大事故が多発しており、バス業界に不信感が募っている。このままでは、若い人材の確保が難しくなる。在籍する組合員・家族、またこれから新入社員が安心してJRバス関東に入社するためには、毎年着実に積み上げるベアの実施や定期昇給の実施、契約社員や臨時雇用員やガイドさんなどの待遇改善は必要不可欠である。
- ◆ 昨年の春闘以降、人は増えてきたが若い人材が少ないし、休日出勤の改善が出来ていない。若い人材確保のためには、賃金は魅力の1つである。ベアの議論ができることも魅力である。



- 第3四半期までの決算が明確になった。JRバス関東の人件費に占める割合が43%である。規模は違うが、ジェイアール東海バスの人件費は約38%。人件費は経営に重くのしかかるが、バスはマンパワーに依存している。人件費は8500万円の増であり、手当改定や新入社員採用（47名）、退職者（20名）である。2022年度まで30名程度の採用計画がある。出向社員との入れ替え効果が無くなっており、今後人件費が増えることが予想される。
- 定期昇給額で広がる新・旧社員の格差是正、55歳減額制度についても真摯に向き合う。60歳以降の日額のあり方についても議論していく。
- バス乗務員の全国平均は、400万円を切っている。当社の平均年収は世間相場でも恥ずかしくない賃金水準であり、維持していくことも使命と感じている。生活維持向上分や物価上昇分等も理解するが、先を見据えて議論をしていく。

**人材確保・魅力あるバス会社をつくるためには
ベアの満額回答が必要だ！**