



## 2024年度年末手当に関する申し入れ 回答を受け議論する！その1

- (組合) これが現状最大限の回答ということか。踏み込んだ分が0.05か月分という認識でいる。職場に持ち帰って、出る言葉は「もう少し踏み込めなかったのか」という声。そういった受け止めをする。この間エルダー社員制度の設立、55歳減額制度の廃止、昇進制度の見直しなど様々な待遇改善を行ってきた。それらも踏まえて前回までの議論を経ての回答とすると、正直乖離が生じている。腹落ちしない中でも施策には協力してきていた。コロナ禍以降の抜本的な構造改革も真面目に担ってきている、もう少し積み上げた数字を見せて欲しかった。もう少し踏み込んだ数字で今居る社員を無くすことなく、下期に向け施策を担ってもらいたいという気持ちが見えてこない。
- (会社) どうしても評価は割れてしまう。評価の基準が違うし、コロナ禍、昨年、前回とも評価状況が違う。またその都度に担っている施策も違う。より努力した人が評価されるというのは変わらない。そしてより平等に評価していきたいとも考える。引き続き会社としても賞与の在り方というものを社員に理解してもらえよう、丁寧に説明する努力をしている。会社としても変わってきた姿勢を見せてくれたと思っている。
- (組合) 限界値で判断されたという認識はする。しかしバス乗務員の人材不足が叫ばれる中、この業界を去った人も多い。その理由にこの業界は年収の平均値が他業種に比べ低いことが挙げられる。他社や他業種になびいてしまうのではないか。
- (会社) 自動車免許を取得する人も少ない世の中、本当に大型二種免許保有者というのは稀有な存在。貴側の認識と同じで、当社の退職者の多くは同業界に転職していかない。免許保有者でありながらもこの業界を去っているため人手不足がより深刻化している。労働条件に対する要求が多様化している世の中で、要求が賃金だけでなくも確かである。外の世界に下手に見栄を張っても仕方ない。今居る社員へとしっかりと還元していく。また同業他社と足並みをそろえるようなことはない。当社での体力や状況でその都度判断している。
- (組合) 結果として厳しい判断であったということか。
- (会社) 率だけでとらえてしまうが、支給額や内容でも判断してもらいたい。
- (組合) 捉え方は千差万別というが、この間担ってきたものに対する還元という意味では少ないという認識だ。
- (会社) 年間賞与で5ヶ月を越えていきたいという貴側の認識は把握している。同様の認識を会社としても持っている。勿論、経営陣もその認識は持っている。しかしながら、都度で一喜一憂する乱高下した賞与では、社員の生活設計も立ちづらくなるものと認識する。
- (組合) この上半期、ものすごい業務量をこなしている。でも賞与の回答を受ける度に、ここ数年で現役世代の社員が多数辞めている。その姿を見て若手も疑念を抱いて辞めている者も居る。ここまでして積みあがらないのか、あとはどうすればその水準まで戻るのが、疑問しか湧いてこない。
- (会社) そう捉えられているのは理解する。しかし逆を返せば、これだけこなしたからここまで支給できたと認識してほしい。
- (組合) 労働者として見れば、より良い労働条件のところへ行く。愛社精神や帰属意識も湧かない。昔はこんなことなかった。
- (会社) その判断は職業選択の自由がある以上、会社としても止めることは不可能。それが評価の違いであり、個人差もある。会社が変わっていついてくれる方もいれば、これが最後の転職と判断して別業界に旅立つ方もいる。
- (組合) 今居る若手社員や新入社員が今後どう判断していくのかが心配だ。



申  
5  
号

## 2024年度年末手当に関する申し入れ 回答を受け議論する！その2

- (会社) 採用時に会社の現状や当社の働き方の特殊性を赤裸々に話している。しかし入社後のライフスタイルは、長期で見れば家庭環境も変わるし、自身の体力的な問題もある。考慮はするが、だからと言って当社は泊り勤務を無くすことは出来ないし、それに対応出来ないのであれば出来る職業を選んでいただくしかない。
- (組合) 労働条件が複雑で他業種よりも厳しい条件下で労働をしている。その側面も賞与で還元されていた意味合いがあった。
- (会社) コロナ禍以降、一定の休日労働、所定外労働があっても、当社内では法定労働時間を超えている社員も少ない。基本給も一定の水準であり、諸手当もあり、なおかつ定期昇給で4000円前後というバス会社はなかなかないと思う。また57歳減額制度も早急に改善していきたい考えである。
- (組合) 可処分所得も、一時の大変な頃よりは改善はしてきているが近年の物価高に追い付いていない認識だ。昔から賞与は生活給の一部と認識で、労使で積み上げてきていた側面もある。
- (会社) 厳しい経営状況でも一度無理をして支給することも可能だが、いずれ無理が利かなくなる時が来る。先の見通しづらい世の中。経営というのは臆病にいかなくてはならないところもある。現状新たに借金を作るという判断をすることも厳しいであろう。
- (組合) それも理解するがではどう利益を増やしていくかが見えてこない。現在、当社はコストカット型の経営であるといえる。でもコストカット型ではいずれ策が尽きる。価格転嫁型の経営にシフトして、経費削減より、増収にウエイトを置いていかないと強靱な経営基盤にはなっていないと考える。
- (会社) 貴側の言うとおりで。現状はコストダウンの施策を担っているがそれが功を奏しこまでの黒字を達成できた。あくまでここは通過点であり、今後は増収に向けた計画を押し進めていく。
- (組合) 燃料高騰などの社会情勢もある中、組合員の生活実態を鑑みて支給額を決めたとあるが、その判断の経緯を知りたい。プラスαでの判断の持ち出し、今までの賞与と見せ方を変えたのはなぜなのか。
- (会社) 当初、会社としてもプラスαの考えは持ち合わせていなかったが、先日の経営会議の中で昨今の物価高を意識したものとして認識してもらいたい。また還元という認識ではない。あくまでこの考えは今回限りで認識してほしい。
- (組合) 今回エルダーが新設された。賞与を見ると東日本会社やバス東北の支給率は社員とエルダー社員で同率。今回蓋を掛けてみると当社は社員と支給率は違う。今後こういった認識で行くのか。
- (会社) 以前の契約社員Bより実績値約2.5倍の支給額である。エルダー社員に合わせて契約社員Aがあると認識してもらいたい。上昇率も見てもらいたいが、社員で上がっている率を契約社員Aとエルダー社員にも反映している。
- (組合) 前回の夏季手当では契約社員Bの賞与額が数年ぶりに改訂された。今回はどう判断していくのか。
- (会社) 基本的には個々の稼働日数や実績に応じた額で検討していくがまだ細かい額は決まっていない。契約社員Bでもほぼフルタイムで働いている人と、週30時間未満という社員もいる中、全員が同率という賞与は考えていない。今後はエルダー社員化を懇請していきたいと考えているので、契約社員Bの賞与については大幅に上げていく考えはない。

申  
5  
号

## 2024年度年末手当に関する申し入れ 回答を受け議論する！その3

- (組合) あくまでプラスαの0.05ヶ月については今回限りの出し方ということで良いか。
- (会社) 今回の賞与はそれらを網羅して出す。しかし賞与としての意味合いを持つ範疇は2.4ヶ月という認識して欲しい。昔もそうだが、物価上昇を加味するという賞与は今までなかった。あくまで物価上昇は賃上げでの趣旨という労使認識であった。捉え方が難しいが、会社としても賞与の回答書でこの様な文言を載せることは異例だと認識するし、賞与+αと外出しするものは初めての試みである。経営陣としても踏み込んでの判断であったし、東日本会社の回答を参考にしているが、回答前からこの認識を持ちつつあった。
- (組合) そういうところの物差しは合わせるのか。合わせたところで実質支給額は東日本会社とは程遠い。直近の賞与は0.2ヶ月ずつ上がってきて、こちらとしてもいずれ打ち止めが来ると危機感を抱いていた。そう考えてきたところに今回こう刻んでこられると、上半期の業務に尽力してきた多くの人間は打ちひしがれる。逆の発想で、投資が多い企業では支給実績が高い傾向にある。
- (会社) 投資に回したいのも分かるが、バス会社の経費の大半は人件費と車両の償却費である上に、収益に対する経費の割合が多く押し掛かってくる傾向があるので難しい問題と捉える。
- (組合) 私たちとしては厳しいし残念な回答であると受け止めている。構造改革を進めていく上で価格転嫁型の経営へシフトするべきと考えるし、今以上に重きを置いてもらいたい。今後どうしていくのか、どう構造改革を進めていくのか。社会情勢の変化、物価上昇は企業努力で止められない。経営判断の中でこの問題をどう乗り越えていくのか。その為にも、社員と家族の生活実態を鑑みて積み上げた賞与であることを会社としても大きく打ち出してもらいと思う。年度計画を達成する為にも、丁寧に説明し社員に理解してもらえることが重要になってくる。
- (会社) 運賃改定もいずれは頭打ちが来るし、需要と供給を考えて判断していかななくてはならない。特に在来線の運賃は公共交通としての側面がかなり強くありべらぼうな運賃改定は難しい。運賃改定もあくまでその時の一時的な効果でしかなく、より経営を骨太にしていくには改めて経営の根幹を見直すことが必要になってくる。会社としても社員のモチベーションを維持し、社員に理解を深めてもらうことは会社としての役割であるといえる。
- (組合) 私たちも下方平準化には持って行きたくはない。様々な施策を担ってきて、ここまでの成果を残すことができたのだから以前の水準に戻していきたい気持ちに変わりはない。回答は持ち帰り判断していきたい。
- (会社) 会社としても真摯に受け止め、今後も貴側と議論を深めていきたい。妥結に至らず残念であるが持ち帰り判断願いたい。本回答のオープンは16時である。

### ○2024年度年末手当諸元「支給率 2.45ヶ月」

	人数	基準内賃金	支給額	平均年齢
新制度社員	419名	223,623円	547,876円	43.5歳
旧制度社員	279名	304,797円	746,753円	52.5歳
全平均	698名	256,070円	627,372円	47.1歳

労働者と家族の幸せの為にも、グループ間格差を是正しよう！