



『人財育成と社員の働きがいの創出に資する賃金制度の見直し』 に関する申し入れ(JTSU-B 申第9号)3/29 回答を受け議論 **その1**

1. 「満55歳以上の基本給取扱いの見直し」の概要と目的を明らかにすること。また「満57歳以上の基本給減額制度」を早急に廃止すること。

(回答) 総額人件費や中長期的な視野から総合的に勘案し、2023年4月に引き続き2024年4月1日より満55歳並びに満57歳の基本給取扱いの変更を行う予定である。満57歳の減額制度の廃止については、将来的な廃止に向け引き続き取り組んでいく考えである。

◆会社発足時の22% (55歳) 30% (57歳) カットを2014年初めて改善を図ってから10年。社会情勢や人材流出を止めるべく10% (57歳) カットの早急な廃止は安定経営と企業存続に直結する。
◆晩婚化による生活設計の変化、労働人口減少による定年年齢の見直し等の情勢変化に対応する入口の課題だ。

■本来は他項目の要求含めて全部実施していきたいところ、議論は逆転したが全体的にはベア2000円で底上げし、足りない所をピンポイントで充てて補填していくという考えである。
■これで全員満足する認識は持っていない。体力を鑑みて出来る所から改善し、明るい道筋を示していきたい。

2. 「初任給の改定」の概要と目的、初任給額設定の経緯を明らかにすること。

(回答) ポストコロナ時代における旅客需要の回復や現下の需給状況に鑑み、現在も採用を強化しているところであり、特に東京地区での採用を強化していく考えによるものである。

3. 「初任給の改定」によって生じる初任給(社員3級)の地域間格差に対する認識について明らかにすること。また全国的に深刻な人財の確保に向けて東京地区以外の初任給(社員3級)を同様に改正すること。

(回答) 現時点でその考えはないが、今後採用を強化していく地域や最低賃金の引上げ等の当社によらない社会情勢の変化等により、対象地域の変更等を考えているところである。

4. 「初任給の改定」に伴う経過措置によって生じる「勤続年数を基本とする賃金カーブ」の歪みによる矛盾に対する認識を明らかにするとともに、早急に解消を図ること。

(回答) 初任給改定に伴う2017年度以降の過年度入社社員との基本給調整を目的として勤続年数に応じて経過措置を実施する。なお、2020年7月1日就け新規採用者から2022年9月1日付で新規採用を再開するまでの間、新型コロナウイルスの影響もあり採用者はおらず、経過措置の対象社員は数名程度となる。

◆初任給190,400円(社員3級)設定の根拠が東京都最低賃金ギリギリに合わせただけとしか見えない。前進はしたが、他社と比較してまだ低いと認識している。
◆地域間格差はこれまでの賃金制度には無かったもの。高速バス主体の事業であることや人材確保の課題は全国共通のものとして統一するべきと考える。
◆2017年度入社社員と新規採用者の基本給差が1000円しかない。また2016年度以前入社に経過措置が設けられておらず整合性がとれない。積み上げた定期昇給・試験合格による昇給を否定しており、新制度社員全員に初任給増額分17000円を昇給することが公平・平等。
◆社員の受け取り方が重要。より詳細な説明を行うべき

■最低賃金法だけが理由ではないが、地域によって上昇幅が大きく、このような改正を行わないとならない状況となってきた。都市手当のような考えもあったが小手先になりかねず、基本給を改定することとした。
■賃金カーブ自体に差が生じるとは考えていない。スタートである初任給が上がると捉えてもらいたい。
■経過措置を全員に適用するのであればベアでやっている。そこまでの体力はない。
■例えば新制度社員3級の定期昇給額は当初1400円で現在は2600円であることと同様に、初任給改定や経過措置もその時の制度として理解してもらいたい。どんな制度も改正をする際には線ができてしまう。