



## 申9号「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」に関する申し入れをおこなう！

先日、申6号「コロナ禍を乗り越えて高まった私たちの労働に見合う『2024年度賃金引上げと労働条件の実現』を求め申し入れ」に対し回答を受け、到底妥結判断には至りませんでした。またその席上で、新たに申9号「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」に関する申し入れをおこないました。会社は賃金改正は総額人件費で見た総論で述べますが、私たちは賃金引上げと今回の提案事項は別件として捉えます。

ジェイアールバス関東会社から2月末に「2023年度年末手当に関する申し入れ」の回答書で明記した「今後の賃金改善への検討」を具体化し、4月実施予定として「①満55歳と57歳到達時の基本給減額制度について、それぞれ5ポイントの改善とすでに到達している社員への経過措置の実施」「②東京都に在勤する社員の初任給改定と、2017年度以降入社社員への経過措置」「③外国製指定車両整備従事手当10,000円の新設」「④現業管理者の職務手当5,000円増額」の提案を受け、職場からは、「社会認識が大きく変化するなか、時代に取り残されている状態」、「東京都最低賃金を物差しとした改定であって地方の切り捨てだ」との声が続出。また2024年4月に適用される「改善基準告示改正」と相まって、JR東日本グループで掲げる「融合と連携」の施策として、「IT遠隔地点呼の全社拡大」を始めとした効率化施策、「東京営業支店の全面委託」などで私たちの労働条件や労働環境が大きく変化し始めています。労働の特殊性と人材確保に向けた諸手当の見直しの必要性を全職種において検討していかななくてはなりません。賃金制度は誰しも公平・平等でなければ「人財育成と社員の働きがいの創出に資するため」の賃金制度の見直しが、真逆の結果を生み出しかねません。

社員が公平・平等に受け止められる賃金制度にすべく、以下のとおり申し入れました。

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。
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。
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。
4. 「初任給改定」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。
5. 「外国製指定車両整備従事手当」のほか、車両整備従事全社員の技能手当を一律10,000円増額すること。
6. ターミナルスタッフ（出向を含む）に職務手当を新設し、一律20,000円を支給すること。
7. 運行管理者の職務手当での支給要件を運行管理者資格者証を持つ運行管理業務に従事する社員に拡大し、一律10,000円を増額すること。
8. 乗務員手当における時間額において、運転業務担当の基礎額を1時間につき370円（現行270円）、貸切加給を230円（現行30円）とすること。

職場の仲間と議論し、全ての職場の組合員が納得のできる賃金を求めていこう！

JTSU-B“春”賃金引上げ闘争本番中！全組合員と家族で頑張ろう！