



## 『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2**

**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。**

(回答) 外国製車両整備の特殊性等を踏まえ、「外国製指定車両整備従事手当」の新設に至った。現時点ではその他の技能手当を増額する考えはない。

**組合**

◆故障や不具合が頻発するスカニア製車両整備に係る特殊性は高い。一方2017年に一律20,000円改善を実施した車両整備の担い手不足は東京以外においても同様。当時よりも更に深刻で更なる増額が必要と考える。

■全体に増額を図っていく必要性を現在は持っていない。次のステップかもしれないが、従事して初めて支給対象となる技能手当ではなく、職能給改定等様々な考え方がないと認識している。

**会社**

**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。**

(回答) 現時点では営業係等の乗車券販売・旅客案内に従事する社員への職務手当を新設する考えはない。

**組合**

◆4月開始のJRバステック全面委託と出向、これまでのバスタ新宿の出向も含めて、外国人旅行者の急増も相まった営業職の専門性・特殊性は高くなっている。  
◆これまでの手当改善においては営業職のみ手当改定を行ってこなかった。お客様と最も接する職種として職務手当での新設をするべきだ。

■ターミナルスタッフについては、労働条件の差による出向手当はあるが、労働時間以外の概念がないため手当支給に至っていない。資格や技能を図り知れない部分があり、必要性の検討を含めて引き続き勉強していく。  
■一方で多能化の視点で、習得した知識を他職種で活かす選択肢も社員に勧めていきたいところである。

**会社**

**7. 運行管理者の職務手当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、新設し、一律10,000円を増額すること。**

(回答) 支給要件としては、運行管理者資格者証の有無ではなく、運行管理者業務に従事していることを支給要件としており、また現時点でその額を増額する考えはない。

**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。**

(回答) 現時点でその考えはない。

**組合**

◆現業管理者の職務手当で5,000円増額はIT遠隔地点呼導入による責任度合いの増加として認識している。  
◆IT遠隔地点呼による運行管理体制はまだまだ成熟していない。その完成形に向けては全社員による創意工夫は必要不可欠である。  
◆異常時対応を中心とした運行管理者・乗務員の責任度合いや知識の習得の必要性は、現業管理者同様にこれまで以上のものが求められている。  
◆路線バス以上に貸切バスは臨機応変な対応が求められる。需要が急増する一方で専門性を有する担い手確保のためにも改善が必要ではないか。

■本来であればIT遠隔地点呼で集約した6支店以外の運行管理者に手当を付けないという考えもあったが、過渡的に貸切運行管理者へ支給を継続している。  
■遠隔地IT点呼を全社に拡大できたのは、管理者のみならず運行管理者や乗務員の努力があってこそである。今後は業務改善を行って行くことが目指すべきところ。  
■人事賃金システムを3箇年かけて改修していく段階。給与システムの作り込みに膨大なコストがかかることや乗務の在り方が変化する状況下、将来的には複雑な乗務員手当等を不利益にならないようにコンパクトにしていきたいという思いがある。

**会社**

**組合員に不利益が生じないよう交渉後(3/29)に労働協約を締結!  
「公平・平等な賃金はどうあるべきか?」更に議論を高めよう!**