



申7号「『社員一人ひとりの成長する意欲に応える 処遇改善の実施』に関する申し入れ」の確認メモを締結！

ジェイアールバス関東労働組合とジェイアールバス関東株式会社は、申7号「『社員一人ひとりの成長する意欲に応える処遇改善の実施』に関する申し入れ」の交渉過程において、下記の各項目について労使双方で確認した。

1. 現在、満57歳以上の社員に適用されている、いわゆる基本給減額制度については、2024年度より満55歳時点での減額を撤廃する等、2023年度から順次実施してきたところである。さらに満57歳以上の社員の基本給減額制度の廃止に向けて、これまでも労使間で議論してきたところであり、引き続き社員の人材確保と流出防止、少子高齢化に伴う就労年齢の高齢化等の観点からも重要な課題であることを認識して、改善に向けて取り組んでいくこと。
2. エルダー社員の基本給改定については、定年時の役割に基づく経験値の反映と各地域の雇用実態に合わせて地域区分を設けたところであるが、今後も満60歳以降の雇用の確保とその労働条件、労働環境改善を含め、社会動向等も勘案して検討し、働きがいの実現を目指していくこと。
3. 初任給の改定について、2024年4月に地域区分の設定等の改定をおこなったところあるが、依然として大学卒及び大学院新卒者の採用市場が厳しい状況等を鑑み、2025年4月に大学卒及び大学院新卒者の総合職採用社員を対象にしてさらなる改定を実施したところである。今後も続くと思込まれる厳しい採用市場をふまえ、運転士、塾備士等の中途採用者についても初任給改定を目指していくこと。
4. 車両整備従事社員を対象とする技能手当の改定については、全国的な整備士不足、及び資格所有者不足への対応と資格取得等の自己啓発意欲に応えるべく実施したところであるが、引き続き従事する社員の実態に即した手当の支給など、魅力ある車両職場の実現をつうじた人材確保と育成を目指していくこと。

待遇改善に向けて、労使議論を継続しよう！！