

ジェイアールバス東北本部

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡1-4-3 JR東労組仙台地方本部内

NTT:022-297-0155 JR:031-3981~3983

発責：佐藤 秀一 編集：情宣部

第23号 2024年3月14日

申6号「人事制度改正及びバス運転者の改善基準告示改正に伴う 規定の新設及び一部改正に関する申し入れ」団体交渉について

バス東北本部は、3月14日に申6号「人事制度改正及びバス運転者の改善基準告示改正に伴う規定の新設及び一部改正に関する申し入れ」について団体交渉を行いました。主な議論経過は以下の通りです。

- (組合)「エルダー社員」区分の新設と、プロパー社員での新規採用に至った目的を明らかにすること。
- (会社) コロナ禍での離職者増による要員不足の解消及び今後の人材獲得競争激化に備えることを目的としている。
- (組合) 65歳未満の契約社員からプロパー社員・エルダー社員へ移行するにあたり、全員一律ではなく希望する者とした理由を明らかにすること。
- (会社) 契約社員とプロパー社員・エルダー社員の個別の就労条件が異なることから希望制とした。
- (組合) エルダー社員の基本給月額の根拠を明らかにすること。
- (会社) JR東日本におけるエルダー社員の基本給を参考とし、現プロパー社員の基本給を総合的に勘案して算出した。
- (組合) エルダー社員の退職に対して退職手当を支給すること。
- (会社) 今回の人事制度改正により1200万円の経費が掛かるため、体力的に難しい。今後議論はしていく。
- (組合) 65歳定年制を導入すること。
- (会社) バス東北会社単体で定年延長というのは難しいため、まずはエルダー制度を導入した。
- (組合) 当初検討していた「エリア限定社員」区分を新設しなかった理由を明らかにすること。
- (会社) 当初、全員一律に正社員とすることを前提にエリア限定社員の新設を検討していたが、希望制としたために契約社員区分を据え置いて、エリア限定社員区分を新設しないこととした。
- (組合) これまでの等級制度を廃止して、5つの区分とする新しい昇進制度を導入する目的を明らかにすること。
- (会社) 現行制度は、10段階の等級で区分されている複雑な制度であり、キャリアパスをイメージしづらいという課題があった。新制度の目的はシンプルで分かり易くし、社員自らが成長意欲を保って職務に専念し、キャリアパスを思い描き易くするために導入するものである。
- (組合) 昇進による昇給額の根拠を明らかにすること。
- (会社) 改正後の昇進による昇給額は、昇職パターンごとの現行昇進による昇給額の平均額とした。
- (組合) 今回の昇給額の改正により、現行3等級・5等級の社員が、今後同じ職位に昇進してくる社員より昇給額が下回ることで不公平感がある。
- (会社) 制度改正の過渡期であり、どうしても仕方ない部分がある。一部だけ見るのではなく全体を見てほしい。昇進のスピードを上げる制度であり試験を受けてほしい。
- (組合) 現行等級制度の4等級、6等級に昇進した場合の昇給額が、改正後は低くなる理由を明らかにすること。
- (会社) 全体の均衡を考慮して各改正金額を設定したためである。そのために現行の3等級、5等級相当では昇給額が高くなっている。
- (組合) 昇給額の改正により、現行の3等級の定期昇給額が4000円となるが、改正後は全ての職位において一律4000円とすること。
- (会社) 改正内容のとおりとする。
- (組合) 技術専任職に対する職務手当の算出根拠を明らかにすること。
- (会社) 技術専任職の職位と他の職務手当を総合的に考慮して算出した。
- (組合) 運転者の改善基準告示改正に伴う規程の一部改正が行われるが、休憩時間は11時間を基本とすること。
- (会社) 改正内容のとおりとする。
- (組合) 制度の改正が組合員・社員の将来に関わることから、不安の無いよう分かりやすく説明すること。
- (会社) ポスター等を作成し分かり易く説明する。次のステップを分かり易くするために個別のリストを作り周知する。