



申3号『昇進基準(規定)の改正及び職務手当・技能手当の改定』に関する説明申し入れをおこなう！その2

1. 「運行管理者」と「指導運転士」の職務手当について、「特に指定された者」だけを支給要件とせず、「運行管理者」「指導運転士」の役職に任命され、同じ責任を負い、会社の業務への貢献度も同じである組合員・社員のモチベーションが低下することのないよう公平平等の観点から役職を担っている全ての組合員・社員に対して一律に支給すること。
2. 昇職試験種別のうち「指導職試験」を「筆記(小論文)と面接」せず、日々の業務遂行や実務経験を重視した「昇格審査」(出願に基づき人事考課等で審査)により実施すること。
3. 「昇職試験」と「昇格審査」の基準を明確化すること。また試験・審査の合否結果を受験者に必ず通知し、不合格の場合はその理由も具体的に明らかにしフィードバックすること。
4. 昇進を希望しない組合員・社員のモチベーションを維持するため、長年の貢献に報いる目的で勤続年数に応じた「勤続手当」を新設すること。
5. 2006年10月以降に採用した社員の年齢加算について「昇給年度の年度首年齢(4月1日)の年齢が満30歳から満50歳に達するまでの間については、昇給基礎額の他に500円を加算する」という年齢制限を廃止し、全ての年齢の社員に加算すること。
6. 「運転係・運転士として採用された者で、大型二種免許を有する者」の「職種別職能給」を全社員一律37,000円に統一すること。
7. 2006年10月以降に採用した社員と2006年9月30日以前に採用された社員の平均基本給額に差があることから、経過措置として2006年10月以降に採用した全社員の基本給額に一律60,000円を加算し、格差を是正すること。
8. 定期昇給額を全社員一律5,000円に統一すること。
9. 各種施策実施の際には、バス関東労組への提案から施策実施日までの間に十分な検証と議論期間を設けること。

公平で平等な投資が今のバス業界には求められる！

今、そしてこの先も魅力溢れる企業・業界にしていこう！