

定年、諸手当、表彰制度、休暇制度等の 見直しについて、団体交渉開催！

定年変更で総賃金は変わるのか？「職務手当」月額の基準は何なのか？15年表彰や無事故表彰を廃止するのは何故か？

本部は2月19日、団体交渉を開催し『「新しい人事・賃金制度等」の見直しについて』の会社提案を受けました。会社は「これまでの制度について、少子化の進展等、環境の変化に踏まえて検討を重ねてきた結果、見直しを図ることとした」とし、定年延長、諸手当・表彰制度・休暇制度・住宅支援制度などの見直しについて提案を行いました。本部は、定年変更や新設される「職務手当」などについての説明を求めて議論を行い、さらに持ち帰り検討することとしました。今後、制度に関する説明と改善を求めてさらに交渉を取り組んでいきます。

会社提案『「新しい人事・賃金制度」の見直しについて』の主な項目
(詳細は別紙参照)

- I. 「新しい人事・賃金制度」の見直しの方向性
- II. 定年の延長等
- III. 諸手当の改正
- IV. 表彰制度の改正
- V. 休暇制度の改正
- VI. 住宅支援制度の改正
- VII. 実施日
- VIII. その他

定年変更の対象の根拠を明らかにすること！

(組合) 実施日について、2020年4月1日とする理由を明らかにされたい。

(会社) この制度を検討してきて、準備できしだい実施したいと考えている。

また、昇給制度に絡むため、区切りとしては年度内が望ましいと考えている。

(組合) 定年変更の対象を昭和44年4月2日以降生まれの社員とした理由を明らかにされたい。

(会社) 2020年度の4月1日で50歳に達している社員になる。今回の定年延長では、50歳以降の定期昇給を止めて、60歳以降の処遇に積み増すことになる。その対象ということである。

(組合) 60歳以降は70/100の基本給で、いわゆる総賃金は、現在と変わらないのか。

(会社) 新制度の人が旧制度の人と同等かそれ以上で、下回らないように考えた。

(組合) 原則出向はやめるのか。

(会社) そのとおりである。

(組合) 昭和44年4月1日生まれまでの人は今まで通りなのか。

(会社) 今まで通りである。

(組合) 退職条件の、60歳で退職する場合の説明をされたい。

(会社) いわゆる早期割増制度を適用しないので、60歳で処遇が変わるタイミングで、退職をされたいというかたについては、退職手当累計ポイントを10%積み増すということである。

調整手当、通勤手当の変更点を明らかにすること！

(組合) 調整手当のC級地D級地は廃止してしまうのか。

(会社) CとDはゼロであるが、22,000円を一律基本給へ繰り入れることで、現在と変わらず、A級地は42,000円、B級地は32,000円、C級地は22,000円、D級地は16,000円だったところが22,000円となり、D級地に限っては6,000円上がることになる。

(組合) 居住地を基準としたのか。

(会社) 勤務地基準とした。居住地で検討しているとお伝えしてきたが、様々な検討したうえで判断した。

(組合) 通勤手当について、新幹線定期券以外の乗車券に要する実費というのは、新幹線を降りてから在来線を利用する場合のことか。

(会社) そうである。現在の通勤手当があつて、それとは別にフレックス定期券の実額を支払う。

(組合) 現在、浜松から名古屋へ通勤する人はモニター通勤が認められていないが、フレックスは認めるということで良いか。

(会社) そのとおりである。

(組合) 浜松～東京はフレックスはあるのか。

(会社) 現在のモニター制度の区間で使えないところはないので、新幹線通勤ができなくなるようなことはない。

(組合) 定期券の現物提示はどの様に行うのか。

(会社) その方法は検討を深めていきたい。

割増賃金の計算について明らかにすること！

(組合) 割増賃金について、A単価の計算に新たに職務手当を入れるということか。

(会社) 今まででは特殊勤務手当があり、それに対する割増というのが付いていたが、職務手当は月額の手当になるので、割増の基礎額に算入する。

(組合) 30日以上乗務しなくてもか。30日以上乗務でないと職務手当は出ないのではないのか。

(会社) 極めて限定的な期間ではあるが、乗務しない期間であれば割増の基礎からも除外される。その日に乗務員手当が払われているかということに対して、割増賃金は計算されるものだからである。

(組合) 祝日手当は廃止なのか。

(会社) 現在E単価としているが、祝日という概念を無くすので祝日手当は廃止である。ただ、祝日が休日に指定されていたのが、勤務に変更となった場合はD単価の支給になる。

(組合) 休日出勤と同じという考え方なのか。

(会社) そうである。

職務手当の考え方を明らかにすること！

(組合) 駅係員手当の(注)で、「所定の研修を終了した者をいう。」の研修とは何か。

(会社) 乗務員から駅に行くときの営業講座・駅輸送講座などの研修である。

(組合) 乗務員手当について、乗務しなくても払うということなのか。

(会社) 基本的には職場にいれば払う。会社の命で研修や発表会に行っているも払う。より安定的に支給することを考えた。

(組合) 本線運転士が構内運転を行う月の手当はどうなるのか。

(会社) 本線運転士でも、日額の乗務手当Eを基本的に1ヶ月間常態的に付けていたら、専ら構内入換えをするということで月額30,000円の手当ということになる。

(組合) 職務手当の月額をこれらのようにした基準を明らかにされたい。

(会社) 各々が区分されている中での支給額で、年間の波動も見つつ、職務手当とすることや祝日手当がなくなるなど割増の変更も踏まえて、現在よ

- りも処遇が下がらないように決めた。
- (組合) 月に20日乗務したら現在では58,000円となるかたもいるが、それが月額51,000円でマイナス7,000円である。その分、割増でフォローされるというイメージなのか。
- (会社) 出っ張りへっこみもあり、長期間の平均や実績を見たり、廃止や割増も加味して設定している。乗務員など、もともと手当額の高い職種のかたは割増賃金への跳ね返りは大きいとは思いますが、それも検討した結果である。
- (組合) ボーナスには跳ね返らない。
- (会社) その通りである。
- (組合) 傷病30日以上の場合に職務手当は支払わないとのことだが、月の途中から次月の途中までという場合はどうなるのか。
- (会社) 始まりから30日を越える場合も適用する。支払いは日割り計算する。

表彰制度の変更について明らかにすること！

- (組合) なぜ15年表彰をやめるのか。
- (会社) 定年が65歳になることに伴い、10年毎の表彰のイメージで見直した。
- (組合) なぜ無事故表彰をやめるのか。
- (会社) 業務や社会環境の変化もあり、当社の全ての業務は重要なものとなり運転業務に従事する社員だけを表彰するのは廃止することとした。
- (組合) 社宅は値上げとなっているようだが説明されたい。
- (会社) 引き上げにはなっているが、実態として現在使われていない項目も多い。
- (組合) 地域の甲・乙・丙を具体的に明らかにされたい。
- (会社) 甲は東京23区および東京都・神奈川県・千葉県の市制施行地、名古屋市。京都府・大阪府・兵庫県の市制施行地など大都市内である。乙は静岡県内の市と愛知県内の名古屋市以外の市、丙はそれ以外なので町村となる。

持ち帰り検討、引き続き団体交渉で議論！

- (組合) 本日のところは持ち帰りとし改めて具体的に申し入れることとする。
- (会社) 申し入れいただければ団体交渉で対応していく。なお、賃上げ交渉の中で、組合要求に重複する項目が合った場合、見直しのほうの団交でやっていきたいと示させてもらうことになると思う。
- (組合) 了解。

以 上