

申第38号「新しい人事・賃金制度の見直し」に関する申し入れで団体交渉開催 定年延長、諸手当、通勤手当、表彰制度、住宅支援などの 変更、数多くの疑問点！

本部は4月15日、「新しい人事・賃金制度の見直し」に関する申し入れ（申第38号）に基づく団体交渉を開催しました。

会社が提案した「新しい人事・賃金制度の見直し」は、定年延長、諸手当、通勤手当、表彰制度、住宅支援などを大きく変更するものであり、特に従来の特殊勤務手当に代わる職務手当の月額支給などについて、十分な説明と議論が必要です。今回は会社回答を受けるとともに、議論を今後も継続していくことを会社と確認し、第2回団体交渉を4月23日に開催することとしました。

本部申と会社回答は、以下の通りです。

申第38号と会社回答

「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関する説明要求等に関する申し入れ

「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関して説明することがあるため、下記の通り申し入れるので速やかに団体交渉を開催すること。

1. 「I. 新しい人事・賃金制度等の見直し」の方向性に関する事項

（1）三世代鉄道の建設・運営が諸手当見直しにどう関連するのか明らかにす

ること。

【回答】

中央新幹線の建設が始まり事業エリアが拡大し、また業務の内容や質、職域等が変化していくことから、これらに対応した手当制度とする必要があると考えている。

2. 「Ⅱ. 定年延長等」に関する事項

(1) 50歳に達した日以降の定期昇給を実施しない理由を明らかにすること。

【回答】

定年延長に際しては、60歳時点での賃金水準が低下する度合いを緩和する必要性があるものと考え、60歳よりも前の早い段階から賃金カーブを相対的に寝かせることで、60歳以降の賃金水準を引き上げるのが妥当であると考えた。そこで、若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正主旨も踏まえ、現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で社員が退職まで健康で生き活きと能力を発揮できる賃金制度を考えた場合、50歳代は一般に生計費が峠を越えつつある一方で、賃金はそれまでの昇格時昇給及び定期昇給により十分に上昇しており、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の賃金に振り分けたほうが、退職までの意欲の継続という観点で望ましいと考えたためである。

(2) 60歳に達した日以降の基本給は70%とする理由を明らかにすること。

【回答】

若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正主旨も踏まえ、現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で社員が退職まで健康で生き活きと能力を発揮できる賃金制度として、50歳以上の定期昇給分を、60歳以降の基本給を70/100とする原資に充当することとした。

(3) 「いわゆる総賃金において新制度の人と同等かそれ以上で、下回らないように考えている」としているが、「いわゆる総賃金」とは何を意味するのか。また一般的に世間で使われている「生涯賃金」や「生涯年収」との違いを明らかにすること。

【回答】

いわゆる総賃金と発言した記憶はない。

(4) 新制度適用者および旧制度適用者の総賃金について、それぞれどれくらいと試算しているのか明らかにすること。又、「総賃金」と「生涯賃金」等に違いがあるのであれば、生涯賃金としての試算額を明らかにすること。

【回答】

現行制度と同等、あるいはそれ以上の生涯賃金となる。

例として、高卒L 2 到達で現行の生涯賃金は280,433,000円、改正後の生涯賃金は284,087,000円。高卒C 2 到達で現行255,737,000円、改正後257,161,000円。大卒L 2 到達で現行274,059,000円、改正後278,842,000円。大卒C 2 到達で現行243,281,000円、改正後247,214,000円である。それぞれ、基本給、調整手当、賞与6ヶ月で計算している。

- (5) 営業主事等とはどのような職種なのか明らかにすること。又、その「役付手当の支給額は、人事部長が別に定める」とあるが、具体的な内容、基準について明らかにすること。

【回答】

営業主事等には、管理職経験者（非現業においては役職経験者）としての能力、知識、経験を活かして、主任より一段高い立場で力を発揮することを期待しており役付手当は原則として「O区分10,000円」の支給を考えている。また、出向先で役職に就く場合、役職手当は原則として、「H～O区分1,000～45,000円の支給を考えている。

- (6) 退職条件の（3）において、「退職手当累計ポイントに10%を乗じて得た値を加算することができる」となっているが、できない場合とはどのような場合なのか、明らかにすること。

【回答】

59歳に達した日の属する月の翌月以降、60歳に達した日の属する月の末日までに退職する場合であって、退職の日の3ヶ月前までに退職を願い出た場合は、原則として退職手当累計ポイントに10%を乗じて得た値（1ポイント未満の端数は切り捨てる）を加算する。

- (7) 退職手当累計ポイント加算を60歳から65歳の間に行わない理由を明らかにすること。

【回答】

退職手当累計ポイントを65歳定年を前提に再配分するという考えもあり得るが、60歳で基本給が70%になり、管理者については役職定年となるなど、従来と働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生の一つの節目として退職する社員もいるであろうことから、そういった社員が現行制度より不利益とならないよう、退職手当制度は現行通りとし、60歳到達時点以降は原則として退職手当累計ポイントは増加しないこととしたものである。

- (8) 退職条件の（4）における、「退職前の3箇月前までに退職を願い出た場合に適応する」となっているが、3箇月前とする根拠を明らかにすること。

【回答】

60歳到達により基本給が70%となり、さらに管理者については59歳到達以降は原則として役職定年となるなど従来と働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生の一つの節目として新たな挑戦をする社員を応援する意味で、退職手当累計ポイントに10%を乗じた額を加算することとしているものである。退職する場合、それを前提とした人事運用をする必要があり早めに申し出ていただきたいと考えていることから、現行制度におけるいわゆる退職金の早期割増同様に、退職の3箇月前までに退職を申し出ていただくこととしたものである。

- (9) 新制度の退職報労（65歳）の退職手当累計ポイントへの加算を10ポイントとする理由を明らかにすること。又、「加算することができる」とする理由を明らかにするとともに、できない場合を明らかにすること。

【回答】

65歳まで健康で生き活きと能力を発揮し働いて欲しいと考え、定年延長の実施を提案したところであり、65歳まで当社で働いた社員に報いる趣旨で、表彰制度の見直しにより生じた原資も活用し退職手当累計ポイントを10ポイント加算することとした。原則として65歳で定年退職した全社員に支給する。

- (10) 定年延長された社員の60歳以降の福利厚生については、それまでと変更がないのか、明らかにすること。

【回答】

対象者を社員としている場合、別に年齢等の要件を定めるものを除き、原則として65歳まで対象とする考えであるが、提携先さどと個別の調整が必要であることから、これによらない場合がある。尚、別途提案している住宅補給金については、これまで通り60歳に到達した日の属する月の翌月以降は支給しない。

- (11) 定年延長された社員に対して、調整手当および扶養手当を支給しない理由を明らかにすること。

【回答】

60歳以前にライフステージに配慮した賃金をすでに十分に支給しており、60歳以降の社員については生活関連的な手当を措置する必要はないと考えている。尚、調整手当22,000円分を基本給に繰り入れることにより、その70%が60歳以降も支給されることになる。

- (12) 定年延長の対象者は昭和44年4月2日以降となっているが、その理由を明らかにすること。

【回答】

60歳以降の賃金水準を改善するにあたり60歳までの賃金カーブも併せてあわせて見直しをする必要があるが、既に支給されている金額を引き下げた場合には当該社員のモチベーション低下に繋がるため、制度改正日以降、将来に向かって定期昇給を停止し賃金カーブを見直した人から、順次、定年延長の対象者とする事とした。尚、国鉄時代末期に採用を停止した期間があり、現在40歳代後半から50歳代前半までの世代の人数が少ないことを踏まえ、会社発足以降に採用を再開し現在40歳代半ばに達している高卒社員以降の世代は、すべて定年延長の対象となるよう配慮した。具体的には、定年延長を実施した場合の賃金カーブは、50歳に達した日以降、定期昇給を行わない代わりに60歳以降の賃金を60歳到達時点の70%とするものであり、制度改正時に51歳以降の社員、すなわち生年月日が昭和44年4月1日以前の社員は対象外とする。これは、定年延長に伴い、定年退職者に対する退職手当の支給時期が65歳となるが、すでに60歳で退職手当の支給を受けることを前提に、人生設計をしている社員もいるであろうことなども踏まえた措置である。

- (13) 生涯賃金は現行を上回るとあるが、どのような昇進のケースをモデルとして算出したのか、明らかにすること

【回答】

2（4）の回答と同じ。

- (14) 役職定年となり、営業主事等を発令された社員の具体的業務内容について明らかにすること。

【回答】

役職定年が開始となるのは2029年であり、現時点で将来の具体的な業務内容を示すことは難しいが、一般社員と同等の業務を管理者経験者として、一段高い視座で行っていただくことを想定している。

3. 「Ⅲ. 諸手当の改正」に関する事項

- (1) 調整手当の改正を行う理由を明らかにすること。

【回答】

現在の調整手当は、平成18年度に実施した新しい人事賃金制度等の改正において、従来の都市手当を廃止し新たに設けたものであり、概ね、社員が所属する鉄道事業本部や支社等の範囲毎に住宅取得価格の水準や採用給の差を考慮した金額を勤務地基準で支給している。その意味では、現在でもなお有用な制度であると認識している。一方で、中央新幹線の建設に伴い従来の制度において、想定していなかった地域で勤務するケースが発生する場合があります、特に東京地区のA級地から山梨県等のD級地に転勤する

ケースが増加するなど、地区を跨る異動に伴う処遇変更が大きいという課題が生じていた。そこで、D級地の調整手当額を底上げし、どの地区で勤務した場合であっても、当社の本社所在地である名古屋地区の級地であるC級地であるC級地の支給額を保証するべくC級地の調整手当分を基本給に繰り入れるとともに、住宅取得価格や採用給の水準が高い東京地区や関西地区については、現在の調整手当C級地との差額を改正後の調整手当として支給する形に改めることとした。

- (2) 特殊勤務手当を廃止して職務手当を新設する理由を明らかにすること。

【回答】

特殊勤務手当については、制度改正から10年以上が経過し、制度改正当時と業務の内容や質、職域等が変化しており、今後も変化することが想定されること、現在の特殊勤務手当制度が複雑で支給に多くの労力がかかっていることなどを踏まえ、その一部を廃止し、現業機関の職種毎に月額で支給する職務手当に変更することとした。

- (3) 特殊勤務手当の算出方法について、職種ごとに明らかにすること。

【回答】

支給区分毎に「特殊勤務手当・特殊勤務手当の割増・割増賃金（祝日手当含む）」の合計額の平均を算出し、制度改正後の「職務手当・職務手当の割増跳ね返り・割増賃金」の合計額がこれを上回るよう職務手当を設定した。尚、現行制度と見直し後の比較は、別紙1の通りである。

- (4) 特殊勤務手当の項目の中で、「②復旧警備作業手当」および「④実務指導手当」を廃止する理由を明らかにすること。

【回答】

復旧警備作業手当及び実務作業手当は、当該職名で遂行する職務そのものであり、職務手当の中に含めて支給額を決定している。

- (5) 職務手当の割増を行わない理由を明らかにすること。

【回答】

職務手当は、特殊勤務手当と異なり月額且つ当月払いの手当となることから、いわゆる割増の基礎となる賃金に該当するものであり、割増賃金における1時間あたり賃金額に算入することとしている。従来の特務勤務手当の割増は、割増賃金の支給対象となる時間帯に特殊勤務手当の支給を受けるべき勤務に従事した場合に支給していたが、職務手当を割増賃金における1時間あたり割増賃金額に算入することで勤務の中身にかかわらず割増賃金に跳ね返ることになる。

(6) 新幹線通勤のモニター制度を廃止して、新幹線定期券による通勤を認める理由を明らかにすること。

【回答】

共働き世帯の増加や社員構成の変化等を反映し、社員の居住地に対する考え方が多様化していることから、通勤時間を短縮することで働きやすさと住環境選択の自由度を向上すべく、従来の新幹線モニター制度よりも広範囲で東海道新幹線の利用が可能な通勤制度を導入することにした。

(7) 新幹線利用の出来る区間内から、直近の新幹線駅を利用して新幹線通勤は可能なのか明らかにすること。

【回答】

新幹線通勤制度の詳細については、別途周知する。

(8) 構内運転士として勤務していた者が臨時に本線乗務をした場合の手当はどうか。

【回答】

専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士、及び運転士は、月額30,000円の乗務員手当を支給することになるが、本線乗務を行う可能性のある社員に適用する手当については個別に検討する。

(9) 職務手当の金額の設定根拠について、各項目毎に明らかにすること。

【回答】

3 (3) の回答と同じ。

(10) 一時間あたりの賃金額の計算式に職務手当を含めた理由を明らかにすること。

【回答】

3 (5) の回答と同じ。

(11) 基本給に22,000円を繰り入れる理由を明らかにすること。また、2020年4月以降採用された社員の基本給額を22,000円引き上げる理由を明らかにすること。

【回答】

D級地をC級地の調整手当である22,000円に底上げし、全社員が22,000円は支給されることとしたため、これを基本給に組み入れ、差額分のみ新たに調整手当とすることにしたものである。

(12) 駅係員手当において、輸送担当者と営業担当手で手当額に差を設けた理由を明らかにすること。

【回答】

支給区分毎に「特殊勤務手当・特殊勤務手当の割増・割増賃金（祝日手当含む）」の合計額の平均を算出し、制度改正後の「職務手当・職務手当の割増跳ね返り・割増賃金」の合計額がこれを上回るよう職務手当を設定している。営業職名の社員は1日につき500円の営業手当Bが、輸送職名の社員は1日につき1,000円の運転手当Bが主に支給されており、特殊勤務手当（割増含む）の支給額の差が職務手当の金額差に反映されている。

- (13) 祝日の概念をなくし祝日手当を廃止するとあるが、何故これまで祝日手当（E単価）が設けられていたのか明らかにすること。

【回答】

祝日手当は、祝日に勤務することに対する特殊性に対して支給してきたところである。

- (14) 車両・工務係員手当の（ウ）の項目で、職務手当を月額10,000円にした根拠を明らかにすること

【回答】

該当する社員の支給区分毎に「特殊勤務手当・特殊勤務手当の割増・割増賃金（祝日手当含む）」の合計額の平均を算出し、制度改正後の「職務手当・職務手当の割増跳ね返り・割増賃金」の合計額がこれを上回るよう職務手当を設定している。

- (15) 調整手当のA級地・B級地の区別の根拠を、明らかにすること。

【回答】

現在の調整手当は、平成18年度に実施した新しい人事賃金制度等の改正において、従来の都市手当を廃止し新たに設けたものであり、概ね、社員が所属する鉄道事業本部や支社等の範囲毎に住宅取得価格の水準や採用給の差を考慮した金額を勤務地基準で支給しているものである。そこで、D級地の場合であってもC級地の支給額を保証することとし、住宅取得価格や採用給の水準が高い東京地区や関西地区については、現在の調整手当C級地との差額を改正後の調整手当として支給することとした。

- (16) 「祝日手当及び祝日等に臨時に勤務した場合のD単価の額の支給を廃止する」とあるが、文中の「臨時」の意味を明らか何すること。また、なぜ「D単価の額の支給を廃止する」のか明らかにすること。

【回答】

臨時に勤務した場合とは、社員が正規の勤務時間外に勤務した場合のことを言う。賃金を支給するうえで基本協約第34条第3項に定める祝日等の概念もなくなるため、祝日等に臨時に勤務した場合のD単価の支給を廃止す

る。

- (17)「3. 割増賃金の改正」「5. 職務手当の新設(2)」において「職務手当は基準外賃金」とした理由を明らかにすること。

【回答】

職務手当は、現在の特殊勤務手当の一部を廃止し、現業機関の職種毎に月額で支給することを目的に新設した手当である。特殊勤務手当と同様、基準外賃金としている。

4. 「IV. 表彰制度の改正」に関する事項

- (1) 運転無事故表彰を廃止した理由を明らかにすること。

【回答】

今般の人事制度の見直しにおいて、社員が退職まで生き活きと能力を発揮すると共に、三世代鉄道の建設、運営といった業容の変化、社会環境の変化などにも適切に対応すべく人事制度を構築する中で、当社の業務運営に関わる全てが重要な業務であり、運転業務に従事する社員のみを表彰する制度である運転無事故表彰を廃止することとした。一方で新設する職務手当において、運転関係の業務については他より高く設定している。

- (2) 新設する30年表彰で、効績章時にあった旅行引換証を廃止する理由を明らかにすること。

【回答】

他の永年勤続者表彰と同様の表彰内容とすると共に、60歳到達時報労において、旅行引換券(15万円相当)を配布する。但し、定年延長の対象者の内、すでに効績章を受章している者については、60歳到達時報労の対象とはしないため、旅行引換証の配布は行わない。

- (3) 新設する60歳到達報労で感謝状及び記念品を廃止する理由を明らかにすること。

【回答】

定年年齢の延長に伴い、65歳時の退職報労に重きを置くこととした。一方で60歳到達時報労については、それまでの労いに加え、社員が60歳以降も意欲を持って働けるようにするという考えに基づき、60歳以降の持ち場持ち場の引き続きの奮闘及び活躍を期待して、旅行引換証の配布を行うこととした。

- (4) 現在60歳時の旅行引換証は80,000円相当であるが、その根拠について明らかにすること。

【回答】

永年勤続退職する社員に対する報労である。

- (5) 15年表彰を廃止する理由を明らかにすること。

【回答】

定年年齢が65歳に変更されることを踏まえ、永年勤続者表彰については会社人生を40年とした時に概ね10年毎の節目で表彰及び報労を行っていくこととした。

5. 「V. 休暇制度の改正」に関する事項

- (1) 「効績休暇」を廃止する理由を明らかにすること。

【回答】

効績章を廃止することから、効績休暇も廃止となる一方で、リフレッシュ休暇を新設する。

6. 「VI. 住宅支援制度の改正」に関する事項

- (1) 家族用社宅の居室使用料について、満35歳および満40歳に達している場合の所定料金を、それぞれ2倍および2.5倍とする理由を明らかにすること。

【回答】

当社の家族用社宅における使用設備は高いレベルにある一方で、使用料金は世間一般の賃料や社宅使用料と比較して相当程度低廉となっている。このことが居住期間の長期化を招く要因となっているほか、若年層など新たに社宅を必要とする社員が希望通りに入居できず、住宅支援のバランスを欠くことに繋がっている。よって今回、世の中の水準に合わせて単価を改定すると共に入居条件の見直しを図ることにより住環境支援を最適化することとしたものである。

- (2) 居室クリーニング制度の新設理由と具体的内容について明らかにすること。

【回答】

社宅等を退去する場合には、居住者が居室を清掃し現状復帰した上で退去することが定められているが、それが守られていないケースが散見され、新居住者が清掃や補修依頼等の対応をせざるをえない状況が発生している。こうした状況を改善すると共に、現有社宅の維持補修を強化し、建物居室を良い状態に保ち、経年劣化を防止することにより長持ちさせることで、今後も社員が快適に居住できるよう定期的に業者にクリーニングを委託することとした。居室クリーニング制度の具体的内容については別紙2のとおりである。

- (3) 「居室クリーニング制度を承認住宅にも適用する」という考えがあるようであるが、承認住宅制度が適用される住宅は、会社が管理している物件とは異なるため、退去に際して居室クリーニング等は居住していた社員個人が行うものとするが、しかしながら、居室クリーニング制度を適用するならば、これまで社員個人が行ってきた居室クリーニング等の費用負担を会社が負担するという事なのか明らかにすること。

【回答】

承認住宅に、居室クリーニング制度を適用する考えはない。

- (4) 居住者負担分の金額の設定根拠を明らかにすること。

【回答】

クリーニングのメニューや料金、各居室のクリーニング周期等を踏まえ、社員の負担が過大にならないよう算出した。

- (5) 居室クリーニング制度では、費用は一部居住者が負担となっている。しかし、社宅使用料には管理費も徴収されている場合があるので更なる負担は不要と考えるが、一部居住者負担とする理由を明らかにすること。

【回答】

社宅等を退去する場合には、居住者が居室を清掃し現状復帰した上で退去することが定められている。しかし、特に水回りについて居住者による清掃では不十分であることが多く、次の居住者が不快に感じる事例が発生している。社宅等は、一般の賃貸住宅と異なり現状復帰等に充てる敷金を徴収していないことから、本来であればクリーニング費用は居住者の全額負担とすべきところであるが、維持保守の強化により社宅を良好な状態に維持できる点において、会社にとっても利点があることから会社も相当程度負担し実施することで居住者負担を抑えることとした。尚、居室クリーニングは新たに行うものであるため、管理費など既に徴収している費用から賄う予定はない。

- (6) 居室クリーニング制度において、寮、単身者用社宅については2年毎のクリーニングを実施しているが、何故2年なのか。又、その際には退室を余儀なくされるのか明らかにすること。

【回答】

平均的な入退去の周期等を考慮し、居住中に少なくとも1回はクリーニングを実施できるよう設定したものである。なお、クリーニング実施に際して退室は不要であるが居住者の立ち会いが必要となる。

- (7) 承認住宅補給金制度における本人負担額を増額する理由を明らかにする

こと。

【回答】

承認住宅は、会社が社宅を指定することが困難な場合に適用する制度である。このうち2人用及び4人用は家族用社宅に相当するものである。よって、家族用社宅使用料改訂と同等の引き上げ幅となるよう、補給金額の見直しを行う。

(8) 45歳以上の社員・専任社員が、社宅等に入居できない理由を明らかにすること。

【回答】

6 (1) の回答と同じ。

(9) 現行の使用料金について「世間一般の賃貸料や社宅使用料と比較して相当程度低廉」とあるが、各居住地に合わせて算出したのか明らかにすること。

【回答】

家族用社宅の使用料金については、従来から甲乙丙のそれぞれの地域における賃料相場に踏まえ、当社社宅の標準的な仕様や設備などの水準を総合的に勘案して設定している。

以 上