

申第38号「新しい人事・賃金制度の見直し」に 関する申し入れで第2回団体交渉開催 より良い制度実施のために さらに議論と検討が必要！

本部は4月23日、「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関する申し入れ（『申第38号』）に基づいて、4月15日の回答に引き続き2回目の団体交渉を開催し、会社が提案した定年延長、諸手当、表彰制度、休暇制度、住宅支援制度の見直しについて、47項目に亘って議論しました。

定年延長について、「原資を全く増やさないわけではないが、現行をベースに考えた」とする会社に対し、本部は「65歳まで働きがいを感じられるよう、さらに原資を増加して整備すべきである」と求めました。

また生涯賃金について、会社は高卒C2到達時等の現行と改正後と比較した金額の例を示しましたが、「高卒S3到達ではどうなのか」という問いには「手元に示すものがない」とはぐらかしました。また、50歳で定期昇給が止まることについて、本部は「現行の昇格制度のままではやる気が湧かないと、すでに社員のモチベーションが下がっている。昇格制度も見直すべきだ」と主張しました。

諸手当について会社は、「祝日手当は廃止するが、これまでの実績に基づいて系統別で職務手当に反映している」「職務手当を1時間あたり賃金額に算入することで割増賃金に跳ね返る」など、曖昧且つ不透明な回答を繰り返しました。

社会保障制度の変化を背景に、65歳まで安心して働ける環境づくりはたいへん重要であり、本部は制度見直しの議論は今後も取り組んでいきます。

制度を見直す具体的な必要性を明らかにせよ！

組合：中央新幹線の建設で事業エリアが拡大し、業務の内容や質、職域等が変化していくというが、具体的な内容を明らかにされたい。

会社：在来線や新幹線の沿線ではない場所、将来的な中央新幹線となる場所で勤務する者が増えたり、今までの鉄道で分類をしていたものに、どう当てはめてよいか判別が難しい系統の仕事が発生している。また、既存の鉄道の業務に関しても、日々の仕事の内容は変化している。それらの職責に対する手当の考え方をしたほうが良い等、様々な要素が重なり、大きな手当改正に取り組むということである。

組合：例えばこのようなというような、具体的なケースを示されたい。

会社：議論の中で明らかにできればと考える。

現実的な生涯賃金の比較を明らかにせよ！

組合：定年延長は、会社は元々の原資を増やすことなく移行したいと考えているのか。

会社：全く増やさない訳ではないが、現行の60歳までの賃金と専任社員制度の賃金をベースに考えた。

組合：相対的に見て、無理があるのではないかと考える。新しい制度とするのなら、惜しみなく原資をさらに増加し、社員が生き活きと働けるようにするべきである。

会社：働く立場からすればそうなのかもしれない。

組合：例えば、今まで通り60歳までは昇格し、それ以降はその70%とすれば、働きがいがあると感じるのではないかと考える。

会社：労働条件改善ではベースアップ、期末手当等で改善させてきている。賃金カーブのモデルを変える中では、現在の考え方で、このような枠組みでやっていきたいと考えている。

組合：新制度適用者および旧制度適用者の総賃金について、例として「高卒L2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C2到達で現行255,737,000円、改正後257,161,000円。大卒L2到達で現行274,059,000円、改正後278,842,000円。大卒C2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」とモデルが示されたが、下回ることは絶対ないといえるか。

会社：基本的にはないと考えられたい。ある程度昇格した人が50歳で停止した場合を計算して、損はしないということである。

組合：L、Cは示されているが、S3で停まった場合はどうなのか。

会社：手元に示せるものがない。

組合：現行からすると、S3で停まる人が相当数いるのではないかと考えられ

る。S 3 まではいくのだから、どうなのかと示すことが重要である。

会社：一般論でS 3 ということは、昇格するペースが緩やかということで、たぶん50歳以上の賃金になっている定期昇給分が少ないので、C 2 以上で現行制度と新制度を比べれば、新制度のほうが生涯賃金はより増えるのではないかと考える。

組合：モデルが示されているが、社員のそれぞれ何%を見込んでいるのか。

会社：そのようなものは持ち合わせていない。同じ等級で止まっても、それぞれのそれまでの昇格の過程は違うので、代表的なものとして示したものである。モデルについては、生涯賃金が現行と比較して同等かそれ以上だということを伝えたかったということである。

組合：モデルの金額の出し方だが、高齢者雇用継続給付は含まれているのか。

会社：あくまで会社から支給しているもので、基本給・調整手当・賞与である。

65歳までの労働力確保は、昇格の制度も見直せ！

組合：59歳から60歳までに退職すると10%プラス、65歳で退職すると10ポイントプラスということは59歳以上60歳以下で退職した方が退職金は高いという理解でよいのか。

会社：その通りである。

組合：現在の早期退職の考え方を踏襲しているということか。

会社：新たに、60歳で賃金が7割になることと、管理者の方の役職定年というものを導入するにあたって、会社としては65歳まで働いていただきたいのが基本だが、環境の変化のもと別の人生をやりたいという方もいるのであれば、少し応援する意味あいを含めて10%積み増すこととした。その金額が200~300万前後とすれば、社員として引き続き65歳まで働いていただいたほうが、当初から支払う賃金という点では多いと考える。

組合：59歳になる手前で退職する場合は割増はないのか。

会社：現行の制度というのは、少し早く辞めていただくとそれだけ割増のある制度だが、基本的に65歳までの労働力を確保したいということから、59歳にならないと割増は行わないこととした。

組合：65歳定年退職で、原則として10ポイント加算して退職金が支給されるが原則でない場合とは、どのような場合なのか。

会社：基本的には10ポイント加算する。

組合：なにがあろうともか。

会社：そのとおりである。

組合：定年延長された社員の福利厚生について、65歳まで対象としつつも、提携先などと個別の調整が必要とのことだが、具体的にはどういうことか。

会社：保険やローンの団体割引などについて提携先と、今の制度を利用できるかどうかをこれから交渉を始めるところである。

組合：新たに設ける営業主事等の具体的な業務内容は、まだ定まっていないのか。

会社：具体的には、実際に始まるのが10年程先になる。その時の会社の業務内容を見て、検討を進めていく。管理業務も経験されているので、そういったものを活かして主任以下の業務をやっていただく。

組合：調整手当、扶養手当を支給しないことは、制度見直しでも考え方はかわらないということか。

会社：変わらない。回答したとおり、調整手当22,000円分の基本給への繰り入れで70%が支給されるということになり、示した生涯賃金の計算には入れている。

組合：定年延長で60歳以降も働きたいという意味確認は行うのか。

会社：タイミングとしては決まっていないが、大きく変わることはないと思う。本人に確認する機会は作るよう検討していく。

組合：50歳で定期昇給が止まるということで、現行の制度で昇給額が逡減していくというままでは、すでにモチベーションが下がってしまっている社員もいる。65歳までの労働力を確保しようというなら、昇格制度も見直すべきである。

会社：どうしてもこういった形の制度では50歳のところに焦点があたる。年金制度が変わる中で、50歳から60歳の収入をどういった配分をしていったらベストかと、会社として提案した。昇格とかの面でモチベーションを高く持っていただくのは考えるところだが、50歳から60歳を全体として捉えていただきたいと考える。

組合：実際、40歳代後半でS 3で主任になれないというかたが多数いる中で、1期生2規制などは努力してようやく乗務員になれても駅へ戻され、そのうえ50歳で昇格がストップしてしまうことで、やる気を喪失している。

会社：個別の状況については、制度の議論とは別のことである。

組合：頑張ってきた人が報われていない制度だということだ。

職務手当の根拠は漠然、現行を下回らないのか！

組合：調整手当の回答における採用給について説明されたい。

会社：採用する地域によって、最低賃金が違う。東京で採用する競争力と例えば静岡で採用する競争力が違うため、東京で採用する場合、高い金額が必要になる。そのようなことも踏まえて、調整手当がある。

組合：調整手当は、DをなくしてC並みにするという理解で良いか。

会社：その通りである。

組合：現在Dで補償措置額のある人は、差額分を返すということか。

会社：その通りだが、これについては対象者がいなくなった。現在、D級地で補償措置額をもらっている人はゼロである。これからは発生しない。

組合：今まで、特殊勤務手当はどういった根拠で算出していたのか。

会社：前回の制度の議論でしていると思う。

組合：では職務手当の算出はどの様にして行っただのか。

会社：これまでの実際に支払っている一定期間の総額の実績を基に平均して算出した。ここには、特殊勤務手当×日数と割増が入っている。

組合：示された金額は実際より低すぎるのではないかと考える。

会社：そんなことはないと思う。31日の月や28日の月があるからではないか。

組合：表中、改正後の割増についても平均で出したのか。(回答特別紙1参照)

会社：特勤手当の、例えば列車長では61,000円という額に踏まえて、同じ仕事をしたらこのぐらい、55,000円の職務手当を設定をすることで7,000円位の割増賃金になり、現在より上がるという試算をしたものである。

組合：割増というのは、夜勤と超勤か。

会社：夜勤とすべての超勤と55,000円が割増の基礎に入るので、職務手当の額が多ければ多いほど、割増賃金も増えている。

組合：それで大体1,000円上がるということなのか。

会社：平均して1000円、制度改正後の合計額が上回るように、逆算して職務手当を設定した。

組合：全職種でぴったり金額が上がるのか。

会社：そのような金額を算出した。

組合：1,000円だけかというのが実感である。職務手当の割増を行わない理由を再度説明されたい。

会社：どのような超勤をやっても職務手当を割増の基礎に含めるので、割増がかかってくると理解されたい。

組合：その点が釈然としない。実際に金額を比べてどうなのかとの疑問が湧く。

会社：一般的には特殊勤務手当と職務手当を比較して、今までより職務手当のほうが少ないと感じても、割増賃金は増えていると感じてもらえるはずで、合計すると増えているという設計になっている。

組合：祝日手当の廃止について、なぜ祝日という概念を無くしてしまうのか。

会社：祝日に勤務することは特殊性があるとの考えで支給していたが、祝日ということでそれぞれ仕事の増減はあっても払われていたものを、職務手当や割増賃金の増の設定に含めて計算した。職種の実態等も勘案している。

組合：漠然として納得できない。会社のいう通りならば、該当する職種にもっと反映させて職務手当を増額するべきである。

新幹線通勤について具体的に明らかにすること！

組合：新幹線通勤について、モニター制度の廃止は10月からなのか。

会社：基本は4月からであるが、一部、10月から適用するケースがある。詳細は追ってお伝えするが、消費税改定が予定されており、交通費が上がるこ

とで全社的な手当の手続き上の見直しが発生し、タイミングが到来した人から順次切り替えていく考えである。新幹線通勤制度の周知については、余裕をもって周知していきたい。合理的な方法など検討中である。

運転無事故表彰を廃止せず、全社員を表彰せよ！

組合：運転無事故表彰は、これまで無事故継続に向けての意識やモチベーションの基にもなっていたものである。廃止には納得がいかない。

会社：事故防止に向けて努力されていることは否定しない。

組合：ならば運転に限らず、無事故のために努力している全ての社員を表彰すればよいと考える。

会社：限られた原資の中でやっていかなければならない。

組合：30年表彰の旅行券を廃止するのは残念且つ不満である。

会社：60歳到達時で出すこととした。表彰の内容は、全体でみれば現行と比較して、65歳までで同じ内容になる。

組合：社宅を増やすという考えはしないのか。

会社：一時的に逼迫することはあるが、現在8割の入居率であり、増やす考えはない。

組合：クリーニングの会社負担分を増額できないのか。

会社：本人の負担分をかなり抑えるように設定した。

組合：寮、単身者用社宅の入退去の周期は実際にはどれぐらいなのか。

会社：異動のタイミングとかで2年が多いので2年に1回とした。

組合：以上、会社回答について議論してきたが、今後も個別具体的に議論していきたい。

以 上