

申第39号「新しい人事・賃金制度の見直し」に関する更なる解明要求申し入れで団体交渉 65歳定年による生涯賃金額、 職務手当の算出方法、乗務員 手当の疑問等、解明求める！

本部は5月23日、「新しい人事・賃金制度の見直し」に関する更なる解明要求申し入れ（申第39号）に基づく団体交渉を開催しました。

この間、会社が提案した定年延長、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「新しい人事・賃金制度の見直し」に対して、本部は申第38号に基づく団体交渉を行ってきましたが、更なる解明を求めて申第39号を提出し、会社回答を受けて議論を行いました。

《申第39号と会社回答》

「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関する更なる解明要求の申し入れ

1. 新制度適用者及び旧制度適用者の総賃金について高卒、大卒共に（主任職）C2・（管理職）L2等級の生涯賃金のモデルが示されているが、（指導職）S3等級の生涯賃金が示されていないので、生涯賃金の総賃金を明らかにすること。

【回答】

60歳到達時の等級がS3等級のケースにおいても、現行制度と同等あるいはそれ以上の生涯賃金となる。

例 ①現行の生涯賃金（基本給・調整手当・賞与6箇月で計算）

②改訂後の生涯賃金

高卒 S 3 到達①241, 550, 000円 ②243, 645, 000円

大卒 S 3 到達①227, 083, 000円 ②229, 472, 000円

2. 生涯賃金のモデルとされている社員の昇格経歴等を明らかにすること。

【回答】

昇進の基準に関する協定に基づき昇格のモデルを設定しているが、詳細は明らかにしない。

3. 退職時の各職群の生涯賃金例で、管理職、主任職共に大卒より高卒の生涯賃金が高くなっているが、J R 東海労としては大卒より高卒の生涯賃金が高くなるのはあり得ないとするが、この点について明らかにすること。

【回答】

60歳到達時の等級が同じ場合で比較すると高卒と大卒では、在職年数が異なる、採用時の等級が異なる等の理由により、1. で示した生涯賃金（基本給・調整手当・賞与6箇月で計算）の差違が生じる。

4. 制度改正前の特殊勤務手当（割増含む）と制度改正後の職務手当と割増賃金の増加分の金額は、どの様な計算で算出したのか明らかにすること。

具体的には、夜勤手当の対象となる労働時間・超過勤務時間・祝日手当の対象となる労働時間など。

【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。特殊勤務手当を支給した月あたりの平均日数は、駅系統（営業・輸送・駅異動者）が約18日、運輸系統（列車長・車掌長・運転士・車掌等）が約18日、車両系統が約16日、工務系統が約14日である。尚、超過勤務手当、夜勤手当、祝日手当の支給対象となる労働時間は明らかにしない。

5. 生涯賃金のモデルとされている社員の退職月は何月なのか明らかにすること。

【回答】

退職日は3月末として計算している。

6. 乗務員手当において、ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を終了し、乗務が可能と認められた各運転士が資格を取得後、すぐにワンマン行路を有さない運輸区に転勤した場合の手当は、どちらの手当が支給されるのか明らかにすること。

【回答】

ワンマン行路を有さない運輸区で勤務する社員には、提案資料における、乗務員手当イ（イ）及び乗務員手当ウ（ウ）は支給しない。尚、月の途中で職務手当の支給区分が変更した場合は、日割り計算にて支給する。

《主な議論》

個々の経歴によって、生涯賃金はモデルどおりに はならない！

組合：昇進の基準に関する協定に基づき昇格のモデルを設定しているとは、どういうことなのか。

会社：ありえないモデルを提示しているわけではなく、到達ということで、協定で示している範囲の中で示している。例えば、B年限より長くS2等級にいたりとかにはしていない。

組合：これは昇給が早いほうなのか遅いほうなのか。

会社：明らかにしない。

組合：モデルの経歴によって金額が変わってくるのではないか。職場の社員は、会社の説明に「本当なのか」と不審を抱いている。

会社：本当に知りたいのであれば、本人が計算できる材料は揃っているとの認識である。会社としては、示したいのは生涯賃金の絶対額2億円とかではない。

組合：大卒よりも高卒のほうが生涯賃金が高いというのは納得がいかない。

会社：S3到達から横に並べたとき、当然4年間の年収、J1等級から始まること、定期昇給の等級経過年数も少ないことから、計算上は高卒のほうが高くなる。

職務手当の算出は、社員が納得できる形で示せ！

組合：夜勤手当の対象となる労働時間・超過勤務時間・祝日手当の対象となる労働時間などが判らないと、職務手当が十分な額であるかどうか計算できない。

会社：実際にいくら支給しているのかを年間の波動もみて一定期間、超勤や割増、祝日手当や特殊勤務手当も含めて計算し、職務手当を設定している。

組合：特殊勤務手当を支給した月あたりの平均日数、約18日とかいうのはどのような根拠によるものなのか。

会社：特勤手当は基本的に日額で払うものなので、月に何回あるのかを計算し、駅や運輸系統では18日程度で、車両、工務についてはそれより少ない日数だった。車両、工務はこういう作業をすればつくというもののなので、駅、

運輸のように担務につけば手当がつくというわけではない。

組合：年休や研修もある。そのようなものも含めて年間平均ということか。

会社：その通りで、忌引休暇とかも入れてである。

組合：年休、特休、公休で140日である。今、計算したが、約19日になる。出勤の日もあるとは思うが。

会社：特勤手当を払っているという切り口でみると、18日であった。

組合：乗務員手当について、月の途中でワンマン行路を有さない運輸区に転勤した場合は、日割りでカットするのか。

会社：心配されているのは、同じ月でどちらが採用されるのかということだと思うが、月の最初の方を採用するとか、金額の多い方を採用するとかではなく、支給要件に該当する形でしっかりと計算をするので、ご心配には及ばない。

組合：日割り計算が煩雑だから月額にするという考えではなかったのか。

会社：桁が違うものである。

組合：職務手当について、見直し後に1,000円上がるようにしたという根拠を明らかにされたい。

会社：会社としては、全く同じということもあり得たが、平均で計算したということもあり、下回らないということにするため1,000円とした。

組合：会社とすれば「1,000円に抑えた」ということではないのか。今後議論となるところだと考える。

組合：祝日手当を職務手当にどの様に反映させたのかたいへん解りづらい。解りやすく説明できないのか。

会社：祝日手当も一定期間に支払われた実額をもとに、職務手当を設定している。仮に祝日手当を残すとなると職務手当が下がることになる。

組合：納得できない点であり、組合として要求を出していく。その他の点も含めて、今後更に要求点について申し入れを行っていく。

会社：了解。