

50歳以降の在職条件の改善や 職務手当増額等の改善を要求！ 「新しい人事・賃金制度等の見直しについて」 大幅な改善を求め団体交渉を開催！

本部は6月17日に、『新しい人事・賃金制度等』の見直しについて」の改善要求(申第2号)を会社に提出し、6月19日に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」に対する申第38号に基づく団体交渉、更なる解明を求めた申第39号に基づく団体交渉、また会社が改めて提案を行った団体交渉に踏まえ、議論しました。

申し入れた33項目の要求に対して会社の前向きな回答はありませんでしたが、本部は、65歳定年について、安心して働くことのできる環境が整備された上でなければならないとし、60歳以降も100/100の基本給とし、定期昇給も行うべきであること、及び労働条件を改善すること等を強く主張しました。

これに対して、会社は、「改めて提案した75%という額は高い水準である。原資の持ち出しに踏み込んだ」「従前の制度をベースに検討してきた。基本給や定期昇給の上積みをするのなら40歳代からの賃金カーブを抑えなければならない」と、これ以上の考えはない姿勢に終始しました。

本部は、12年間施行されてきた現行の「新人事賃金制度」が劣悪であり、改めるよう要求し続けてきた姿勢は何ら変わらないことを重ねて明らかにすると共に、要求しているのは働きがいを実感できる最低限の条件であることを通告し、引き続き団体交渉を行うこととしました。

《申第2号と会社回答》

「新しい人事賃金制度等」の見直しに関する申し入れ

I. 定年の延長等について

1. 定年年齢の変更対象となる者の50歳以降の在職条件について

(1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額（10円単位に四捨五入）とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤回すること。

【回答】

2月の当初提案では、生涯賃金で現行を概ね下回らない水準を確保した中で、賃金カーブを見直すこととしたが、先日の追加提案により社員がより一層意欲や働き甲斐を持って働けるよう、会社として更に原資を持ち出して50歳に達した日以降も引き続き定期昇給を実施することに加え、60歳に達した日以降の基本給について75/100とすることとしたところであり、これを見直す考えはない。

(2) 「60歳に達した日以降、定期昇給（特別加算は除く）は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。尚、定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

【回答】

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方が、退職までの意欲の継続という観点で望ましいと考え、50歳で定期昇給を実施しないことで平成31年2月に提案をしたところであり、この考えに変更はないが、50歳以上の社員が引き続きより意欲や働き甲斐を持って働くためには、60歳以降の処遇向上分を確保しつつ基準昇給額を100円として定期昇給を継続することが必要と考え、追加提案を実施したところである。したがって、60歳に達した日以降、定期昇給を実施する考えはない。また、50歳以前の定期昇給における基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限Bに到達した場合でも標準乗数を4とし欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

(3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給するこ

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。

(4)「50歳に達した社員」は、全員C 1 等級以上に昇格させること。

【回答】

昇格資格年限Bは、最低保証的資格年限として設けているが、これは地道に日々の業務に取り組んでいけば少なくともこの年限で昇格していくこととしているものである。昇格に際してはB年限を目的とするのではなく、そこまでに昇格すべく前向きにチャレンジしていくというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格にあたってのB年限を設ける考えはない。

2. 退職条件について

(1)「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。

【回答】

退職手当累計ポイントを、65歳定年制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75%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歳を人生のひと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については現行通りとし、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。

(2)「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員としての雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること。

【回答】

シニア契約社員は、業務上の必要性、勤務成績等に加え、本人の能力、意欲、健康状態を考慮の上、会社が特に必要と認めた場合に雇用することとしており、そのような考えはない。

3. 専任社員制度について

(1) 現行の専任V制度を廃止すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継

続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Ⅴを設けるとともに、その雇用期間について法律が定める経過措置に則り在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

Ⅱ．諸手当の改正について

1．割増賃金の改正について

(1) 祝日に従事する者の特殊性を鑑みて、祝日手当は現行通り支給すること。

【回答】

夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性により比重を置いた賃金体系とすることを目的として、割増賃金の改定を実施することとし、祝日手当についても同趣旨により廃止することとしたところであり、これを改める考えはない。

(2) 準夜勤手当の支給額を、1勤務につき400円から500円とすること。

【回答】

業務の中味よりも夜勤（準夜勤時間帯の勤務も含む）、休日出勤等の勤務の特殊性により比重を置いた賃金体系とすることを目的として、準夜勤手当の支給額を1勤務につき300円から400円に増額することとしたが、支給額をさらに引き上げる考えはない。

(3) 準夜勤手当は、乗務員勤務に就いている時間にも支給すること。

【回答】

基本協約第170条の3第2項に定める通り、準夜勤手当は乗務手当と併給しないこととしており、今回乗務手当が廃止されるため、乗務員勤務に付いている時間と表現を改めたところであるが、現行の取り扱いを変更する考えはない。

2．特殊勤務手当の改正について

(1) 特殊勤務手当は存続すること。

【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ところであり、これを改める考えはない。

(2) 非常呼出手当の支給について

①深夜時間帯を全て含む場合、4,000円を10,000円とすること。

【回答】

非常呼出手当の支給額については、準夜勤手当、C単価及びD単価の支給額、支給割合を引き上げることから、減額することとしたところであり、これを改める考えはない。

②準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。

【回答】

①と同じ

③前各号以外の時間帯の場合、2,000円を5,000円とすること。

【回答】

①と同じ

3. 職務手当の新設

①駅係員手当

ア、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者（ウに該当する者を除く）

・・・月額18,000円を月額40,000円とすること。

【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おり、金額を改める考えはない。

イ、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者（ウに該当する者を除く）

・・・月額10,000円を月額20,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

ウ、乗務員としての一定経験を有する者

・・・月額30,000円は月額50,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

②乗務員手当

ア、列車長として指定された者（カ及びキに該当する者を除く）

・・・月額55,000円は月額130,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- イ、(ア) 車掌長として指定された者（カに該当する者を除く）
（イ） E C 及び D C の免許を所持し、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修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士（カ及びキに該当する者を除く）

・・・月額53,000円は120,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- ウ、(ア) 車掌の兼務発令を受けた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く。）
（イ） E C 及び D C の免許を所持する主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）
（ウ） 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修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）

・・・月額51,000円を月額110,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- エ、主任運転士、指導運転士、運転士、主任車掌、指導車掌、及び車掌（前ア～ウ、カ及びキに該当する者を除く）

・・・月額48,000円を月額100,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- オ、運転士見習及び車掌見習

・・・月額40,000円を月額50,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- カ、内勤担当として指定された者

・・・月額34,000円を月額45,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

- キ、専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士及び運転士

・・・月額30,000円を月額45,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

③車両・工務係員手当

ア、(ア) 運転関係業務教育訓練取扱細則に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係

(イ) 乗務員点呼を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係
・・・月額13,000円は月額30,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

イ、保守用車使用取扱細則に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則に規定する保守用車等の運転者として指定された車両技術主任、車両技術係及び車両係

・・・月額11,000円は月額30,000円とすること。

【回答】

①アと同じ

ウ、車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任、車両技術係、施設技術係、電気技術係、車両係、施設係及び電気係の職名にある者（前各号に該当する者を除く）

・・・月額10,000円を20,000円とすること。

また、交番検査従事者は月額40,000円とすること。

【回答】

交番検査従事者に対する支給区分を新たに新設する考えはない。

Ⅲ．表彰制度の改正について

1．永年勤続者表彰、永年勤続者退職報労について

① 10年、15年、20年、効績章の各表彰は内容を含めて現行通りとし、その上で60歳到達時報労、退職報労（65歳）を新設すること。

【回答】

定年年齢が65歳に変更されることに伴い、会社人生を40年あまりとしたときに、概ね10年ごとの節目で表彰及び報労を行っていくことにしたものであり、これを改める考えはない。

② 徽章、旅行引換証を廃止しないこと。

【回答】

会社人生を40年としたときに、概ね10年毎の節目で表彰及び報労を行っていくことにし、変更後は効績章という名称は使用しないことから、徽章も廃止することとした。また、他の永年勤続者表彰と同様の表彰内容とするとともに、60歳到達時報労制度において、旅行引換証を配布することとしたことから、これを改める考えはない。

2. 運転無事故表彰制度は現行通りとすること。

【回答】

今般の人事制度の見直しにおいて、社員が退職まで健康で生き活きと能力を発揮するとともに、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、当社の業務運営にかかわる全てが重要な業務であることから、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ため、これを改める考えはない。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。

V. 住宅保証制度の改正について

1. 社宅使用料等の改正について

家族用社宅の居室使用料について、「満35歳に達している場合の所定料金を2倍、満40歳に達している場合の所定料金を2.5倍とする。」を撤廃し65歳定年まで、所定料金で社宅に入居できるようにすること。

【回答】

今回、家族用社宅の居室使用料の加算適用、退去年齢をそれぞれ5歳ずつ引き下げたのは、前回（平成25年）の改正において居住資格の適正化を進めたものの、依然として一部入居者が長期にわたり居住する傾向が続いており、家族用社宅の需給に影響を及ぼしていることから、居住要件の適正化を一段と進める必要があると判断したものである。よって本提案を撤廃する考えはない。

2. 住宅補給金制度の改正について

「持家取得一時金300,000円を新設し、新たに持家を取得した満40歳未満の社員に支給する。」とあるのを改めて、「持家取得一時金300,000円を新設し、新たに年齢を問わず、持家を取得した全社員に支給する。」とすること。

【回答】

そのような考えはない。持家取得一時金の支給要件金額は、当社の持家取得平均年齢や持家住宅補給金の支給期間、今改正による影響や効果などを総合的に勘案して設定したものである。

《主な議論》

安心して働ける労働条件のもとで、65歳定年を実施せよ！

組合：定年を65歳に引き上げるにあたっては、60歳時の基本給100/100とすべきである。

会社：現制度をベースに考え、60歳以降の下がり幅がモチベーションに影響すると考えて、下回らないようにとの当初の提案から「持ち出しをしっかりとやろう」ということで75%と定期昇給の2点を改善した。75%は世間の動向を見ても高い水準であると考えている。

組合：今までと同じあるいはそれ以上の仕事量で、給料が下がってしまうのは納得できない。他社では高齢者向けの行路が作られるなど配慮されている。労働の対価として支払われるのが当然と考える。

会社：上がり続ける賃金カーブにするのであれば、50歳やその前から上げ幅を狭くしていかなければならず、会社も相当の持ち出しをしなければならない。今回も相当持ち出しをしているが、このやり方が最も適切だと考えている。

組合：組合は現行制度をそのものを認めていない中で、働きがいがあると実感できる最低限の要求を提出したものである。会社は提案を一部改めて、原資を持ち出したというが、組合とすれば「それだけなのか」ということだ。

会社：会社としては、非常に踏み込んだ持ち出しをしたという認識である。

組合：12年前の新人事賃金制度となって以降、その制度が劣悪であったから改めるよう主張してきた。鉄道業にはなじまない、社員を競争させるような制度だからだ。今回提案の職務手当では平均で算出したと言うが、実際の業務での実感とかけ離れている。さらに改善を求めるところである。

会社：現在の賃金カーブはベアもあり高い水準であると考えている。

組合：全てを否定はしないが、それで良しとは考えていない。

会社：基本給75%、定期昇給実施のうえに、専任社員の基本給も改善することに改めた。会社としては持ち出しをして、生涯賃金としては増えている。65歳まで賃金が上がり続けるカーブを描くべきだと言うのなら、どこの部分でお金を削って後ろへ持ってくるかということを考えなければならないのではないのか。

組合：お金を削るのなら、業務量も削るべきであると考えている。

会社：この機会に労働条件をぐっと上げることを会社は考えているわけではなく、限られたお金をどの様に配分していくのが社員のモチベーションになっていくかを考えたときに、持ち出しをして変えていこうということである。高齢者の労働条件については、これから議論していくことと考える。定年延長の社員が60歳になるまで10年ある。その間の交渉でどうなるか判

らないが、断定的に短日数勤務とか作業ダイヤを変えたりとか75%に応じたことをするというようなことは、現時点でまったく考えていない。

若手社員に魅力ある定年延長であるべきだ！

組合：人材確保の競争が始まっている中で、この制度を見越した若い社員が、もっと良い職場を求めて出て行ってしまうということを食い止める手立てが必要なのではないか。

会社：ここまでの会社はそうはないと考えている。

組合：職場では、専任で乗務をされているかたが終了時には本当にくたくたで、その背中を見ている若い人は「65歳定年になった時に、この仕事量で身体が持つのだろうか」と不安を感じている。

会社：現在でも、継続雇用は65歳までのかたがおり、65歳定年になったからといって新たな不安が出てくるとは思えない。

組合：労働条件についても会社は道筋を示すべきであり、それが65歳定年への条件であるとする。

会社：考え方を考えるつもりはない。

組合：定期昇給は年400円で、50歳から60歳の10年間で僅か4,000円である。こんなに悲しいことはないと感じる。

会社：65歳までトータルで見たときの配分である。組合は全て枠を膨らませることを前提に主張しているが、会社は現実的な話をしている。これが現実だということだ。

組合：基本給が減るなら仕事を軽減すべきであり、同じ業務量だというなら100/100を支払うべきであると強く主張する。定期昇給も一律1500円で乗数4とすべきである。

会社：既存の制度については、現在の枠組みを変えるつもりはない。

組合：なぜ100円なのか。100円でなくても良いではないか。

会社：当初はいらないと考えたが、定期昇給は必要だという主張を受け止めて妥当だろうというところで実施することとした。

組合：上積みはもう考えないのか。

会社：精一杯である。

組合：組合が要求してきた65歳定年とは、右肩上がりのイメージである。

会社：会社は現行制度をベースにして内容を検討し提案した。最も良いという考えである。原資を全く気にしないということにはならない。

組合：以上の議論に引き続き、次回に継続していきたいと考える。

会社：了解。

以上