

## 申第7号

# 2019年度基本協約・協定改訂に関する追加申し入れに対する回答

J R 東海労は、東海道新幹線のモニター制度が廃止され、新幹線定期券が支給されることについて、これにより標準報酬額が上昇することから、健康保険料や厚生年金保険料などの負担が増加することや、専任社員においては賃金額が60歳到達時の支給額の75パーセントを超えてしまい、高齢者継続雇用給付が支給されなくなるなど、多々問題があることから、会社に追加申し入れしました。申し入れに対する会社回答をお知らせします。

なお、議論内容については、第7回基本協約・協定改訂団体交渉の業務速報にて、お知らせします。

### 2019年度基本協約・協定改訂に関する追加申し入れ

会社は「新しい人事・賃金制度等」の見直しにおいて、「通勤手当の改正」として「東海道新幹線の新幹線定期券による通勤を認めることとし、新幹線利用特認制度（いわゆる新幹線モニター制度）は廃止する」と提案しているが、新幹線定期券とされることで通勤手当が増額する。これによって、専任社員においては賃金額が60歳到達時の支給額の75パーセントを超えてしまう場合があり、そのために高齢者継続雇用給付が支給されなくなる組合員が発生する。

また、現行に比べ標準報酬額が上昇することから、健康保険料や厚生年金保険料などの負担が増加する。さらに、通勤手当の金額が150,000円を超える場合は超えた分が課税対象とされる。これらのことから組合員の金銭的負担が非常に重くなると認識している。

J R 東海労は、『申第3号』で2019年度基本協約・協定改訂に関する申し入れを行ったが、「Ⅲ. 労働条件について」「4. 賃金・制度関係について」「(17) 2020年4月に実施予定の「新人事・賃金制度等」の見直しは下記のとおり改善すること。」について、「⑩通勤手当」として下記の通り追加申し入れを行う。また、「Ⅷ. その他」「4.」を下記の通り変更するので誠意ある回答を行うこと。

## 記

### Ⅲ. 労働条件について

#### 4. 賃金・制度関係について

(17) 2020年4月に実施予定の「新人事・賃金制度等」の見直しは下記のとおり改善すること。

##### ⑯通勤手当について

ア. 東海道新幹線の通勤は新幹線利用特認制度を廃止せず、新幹線定期券による通勤といずれかを組合員が選択できるようにすること。

(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、働き易さと住環境選択の自由度を向上すべく、新幹線定期券により、従来の新幹線利用特認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という提案を本年2月より貴側に行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

イ. 東海道新幹線の通勤は、新幹線利用特認制度における特認代用証の「通勤時のみ使用可能」とした旨の使用制限を撤廃し、新幹線定期券と同等の使用ができるようにすること。

(回答)

現在、貴側に提案している通勤制度下では、新幹線利用特認制度は廃止されることとなるが、新幹線定期券を私用で勤務日以外に使用することは可能になる。

ウ. 私鉄やバス等、JR他社を利用する場合、回数券分の支給ではなく通勤定期券による金額を支給すること。

(回答)

最も経済的な経路及び方法により通勤した場合、通常要する費用を元に算定した額を通勤手当として支給するという通勤手当の考え方に変わりは無く引き続き、回数券が最も経済的な場合は、回数券を利用することとなる。

### Ⅷ. その他

4. 職務乗車証を通勤区間の新幹線にも乗車できるようにすること。そして磁気化券の他にICカードの職務乗車証を支給すること。

(回答)

職務乗車証を用いて新幹線に乗車する際は、別途特急券の購入を必要としており、職務乗車証による新幹線通勤を認める考えはない。

以上