

申第16号「新しい人事・賃金制度の見直し」 に関する解明申し入れで団体交渉 新幹線定期券通勤による 社会保障減額、所得税の 問題に対する会社の措置を 引き出す！

本部は11月21日、「新しい人事・賃金制度の見直しに関する解明申し入れ（申第16号）」に基づく団体交渉を開催しました。この間、「新しい人事賃金制度の見直し」における問題点について、新幹線定期券通勤等に関する諸要求を掲げ協約協定改訂交渉でも会社と議論してきましたが、さらに定期券代による通勤手当の増額から発生する諸問題等の解明を求め、会社の回答を受けて議論しました。

会社は、「通勤手当の取扱いは世間一般と同様となる」ことを繰り返し「給付金や年金の減額や税金の負担となるものについて補填はしない」と否定的な姿勢を示しましたが、その対象となる社員が「単身赴任を希望するなら社宅や寮を提供し、別居手当を支給する措置を実施する」ことを明らかにしました。これに対して、本部は「対象になる組合員や社員にさらに配慮すること」と求めました。

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」は、未解決の諸問題を孕みながら実施されようとしています。本部は今後も会社と交渉を行っていきます。

《申第16号と会社回答》

「新しい人事・賃金制度等の見直し」に関する解明申し入れ

1. 標準報酬額の算出について

- (1) 標準報酬月額によって保険料が決定する社会保険の種類を明らかにすること。

【回答】

標準報酬月額によって保険料が決定するのは、健康保険、厚生年金保険、介護保険である。

- (2) 標準報酬月額の算出方法、および標準報酬に含まれる賃金の種別（基本給、手当等）を明らかにすること。

【回答】

標準報酬月額とは、保険料の計算をするために被保険者が事業主から受け取る毎月の給料などの報酬を、区切りの良い幅で区分した仮の報酬額であるが、その計算方法及び計算に使われる賃金の種別の詳細に関して、健康保険料、介護保険料についてはJRグループ健康保険組合へ、厚生年金保険料について日本年金機構の案内を確認されたい。

- (3) JR、私鉄、バス等の公共交通機関で通勤している場合の通勤手当金額の算出方法を明らかにすること。

【回答】

社員へ支給される通勤手当については、賃金規程によって定めるとおり最も経済的な経路及び方法により通勤した場合に、通常要する費用を元に算定している。

- (4) 新幹線利用特認制度で通勤している場合、および職務乗車証で通勤している部分は通勤手当が支給されないが、標準報酬の算出にあたって通勤手当相当額についてどのような取扱いをおこなっているのか明らかにすること。

【回答】

新幹線利用特認制度で通勤している場合、及び職務乗車証で通勤している場合は、当該区間の在来線利用の金額を標準報酬月額を算出するにあたっての通勤手当相当額として扱っている。

2. 高年齢雇用継続基本給付金について

- (1) 60歳到達時点の「賃金」とは何か。およびその算出方法と含まれる賃金

の種別（基本給、手当等）について明らかにすること。

【回答】

高年齢雇用継続基本給付金の算出における60歳到達時賃金月額、社員が60歳に到達した月の翌月に、会社が公共職業安定所に対して当該社員の60歳到達前6ヶ月間の賃金支給実績を提出することで、公共職業安定所が設定するものであるため、算出方法等の詳細は公共職業安定所に問い合わせされたい。

- (2) 60歳到達時点の「賃金」に通勤手当が含まれる場合は、その算出方法を明らかにすること。

【回答】

通勤手当については、一ヶ月あたりの支給額を計算し、公共職業安定所に提出することになっているが、算出方法等の詳細は公共職業安定所に問い合わせされたい。

- (3) 新幹線利用特認制度で通勤している場合、および職務乗車証で通勤している部分は通勤手当が支給されないが、60歳到達時点の「賃金」に通勤手当相当額が含まれるのか明らかにすること。

【回答】

公共職業安定所に提出するのは実際の賃金支給額であるため、新幹線利用特認制度で通勤している場合、及び職務乗車証で通勤している場合の通勤手当相当額については算入しない。

- (4) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、「賃金額」が大幅に増額するために高年齢者雇用継続給付金が支給されなくなることが想定されるが、会社の認識と補償等の考え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、新幹線定期券による通勤制度を導入するという提案を本年2月より貴側へ行っているところである。新幹線定期券による通勤制度を導入することで、新幹線利用特認制度よりさらに広範囲の社員が新幹線通勤可能となる。高年齢雇用継続基本給付金は、60歳到達時の賃金と現在の賃金の比率に基づき、支給額が決定される事になるため、新幹線定期券の通勤手当による現在の賃金額の上昇により、支給額が増減する。しかし、新幹線定期券は新幹線利用特認制度に比べ、途中下車可、並行在来線の利用可、休日利用可等、メリットも大きい。また、新幹線利用特認制度は廃止されるものの、新幹線定期券の利用にあたっては

希望者のみであり義務ではない。高年齢雇用継続基本給付金における通勤手当の取扱いについては当社のみに適用されるものではなく、世間一般と同様の取扱いとなるわけである。貴側が主張するように、高年齢雇用継続基本給付金が減少する可能性があることへの不満も心情的には理解するが、その減額部分について会社が補填する考えはない。

尚、2019年10月1日時点で新幹線利用特認制度により、東海道新幹線で100km以上の距離を通勤しており、制度改正により新幹線定期券を使用して通勤することになる専任社員が、高年齢雇用継続基本給付金等が減額となることを理由として単身赴任を希望する場合は、社宅又は寮を提供し別居手当を支給する。

3. 所得税について

- (1) 会社が所得税の源泉徴収のために申告している給与収入、給与総額に含まれる賃金の種別（基本給、手当等）を明らかにすること。

【回答】

所得税の算出は、その月の給料の支払総額から社会保険料の合計額を控除し、その控除後の金額及び扶養親族等の人数によって月額表から算出することになっているが、詳細については税務署等に問い合わせされたい。

- (2) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、通勤手当月額が非課税限度の15万円を超え、税金の負担が増えることが想定される。会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

【回答】

新幹線定期券による通勤制度を導入する背景や、社員が享受するメリット、新幹線定期券を利用することは決して義務ではないことは、すでに述べたところだが、所得税における通勤手当の取扱いについては当社のみに適用されるものではなく、世間一般と同様の取扱いとなるわけであり税金の負担が増える場合に会社が補填する考えはない。尚、2019年10月1日時点で、新幹線利用特認制度を利用しており、その後新幹線定期券を利用して通勤することになる社員が通勤手当の月額が非課税限度額を超えることで、2019年10月1日から2020年9月30日までの間に単身赴任を希望する場合は、社宅又は寮を提供し別居手当を支給する措置を実施する。

- (3) 通勤手当が給与収入、給与総額に含まれるとすると、新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合に、給与収入、給与総額が増加することになる。公営住宅への入居条件やその他福利厚生への制限等の発生が想定されるが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

【回答】

公営住宅への入居条件等における通勤手当の取扱いについては、当社のみに適用されるものではなく世間一般と同様の取扱いとなるわけであり、それにより公共サービスを受けることができなくなる場合について、会社が補填する考えはない。

4. 在職老齢年金について

- (1) 在職老齢年金の支給に関して標準報酬月額相当額の算出が必要になるが、標準報酬月額相当額に含まれる賃金の種別（基本給、手当等）を明らかにすること。

【回答】

標準報酬月額とは、保険料の計算をするために被保険者が事業主から受ける毎月の給料等の報酬を区切りの良い幅で区分した仮の報酬額であるが、その計算方法及び計算に使われる賃金の種別の詳細に関して、健康保険料、介護保険料についてはJRグループ健康保険組合に、厚生年金保険料については日本年金機構の案内を確認されたい。

- (2) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、標準報酬月額が相当額上昇する。これによって在職老齢年金が減額または支給停止になることが想定されるが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

【回答】

在職老齢年金における通勤手当の取扱いについては、当社のみに適用されるものではなく世間一般と同様の取扱いとなるわけであり、年金額が減額する場合に会社が補填する考えはない。尚、2019年10月1日時点で新幹線利用特認制度により東海道新幹線で100km以上の距離を通勤しており、制度改正により新幹線定期券を使用して通勤することになる専任社員が、在職老齢年金等が減額となることを理由として単身赴任を希望する場合は社宅または寮を提供し、別居手当を支給する措置を実施する。

《主な議論》

措置については、納得する社員ばかりではない！

組合：在職老齢年金が減額される方には希望で社宅又は寮を提供し別居手当を支給するとのことだが、所得税が増額する方の同様の措置では希望を申し出る期限が10月1日から9月30日とあるのは、どのような違いがあるからなのか。

会社：在職老齢年金と高年齢雇用継続基本給付金に関しては、対象者が専任社員だけである。所得税に関しては専任社員に限らないため、1年間の期間

を設けその間に移ると考えた方には措置するということである。

組合：100km以上はどのような根拠なのか。

会社：そもそも別居手当の支給や寮に入れる条件である100km以上とか2時間以上とかに合わせたものである。

組合：社宅や寮を提供するというのは、どのように提供するのか。

会社：場所を確保するということである。例えば東京地区で3カ所あれば、そのどこかということになる。普通に転勤する場合と同様の扱いであり、別居手当は40,000円である。

組合：この措置は、組合の要求に基づくものなのか。

会社：国の制度の中でのことであり補填することは考えていなかったが、協議の場等でそのような声が多いと認識し、会社にできることはないかと考えた。

組合：現時点でこのような方法しかないのか。納得する方ばかりではないと考える。

会社：その通りだとは考える。

組合：単身赴任に限るのか。

会社：家族でとはならない。単身赴任については本来は発令がなければならぬところ、この措置においては本人の希望で可能であり、別居手当を支給するのである。

組合：100km以上とのことだが、例えば熱海から東京へ通勤している方が、品川に転勤された場合は対象外になってしまうのではないか。

会社：その通りである。現制度上の別居手当の発動条件と同様のこととなる。

組合：すでに受け付けているのか。

会社：ここで話をさせていただいて、これからのこととなる。

組合：これまでの特認制度との不公平感は解消できないと考える。新幹線定期券によるメリットがあるというが、デメリットのある方には大きな負担である。特に専任社員の方は、生活にかかわる重大な問題だと感じられているので、配慮すべきである。

今後も、さらに制度の改善を図ること！

組合：新幹線定期券の利用は義務なのか。

会社：義務ではない。新横浜～東京などは在来線を利用されるのではないか。

組合：米原～新大阪などはかなり大変である。東京～熱海でも大変である。浜松や掛川から東京となれば、新幹線に乗らざるを得ない。世間一般はともかく、新幹線を経営している会社の社員である。これまでモニター制度でやってきたではないか。在職老齢年金等の対象となる専任社員の方だけでも、モニター制度を継続できるようにするべきである。

会社：静岡や名古屋では、定期券をとという意見が強くあった。これまで認めら

れていなかったことである。

組合：給付金の減額が現実にならないと措置は受けられないのか。想定されるからということでは申請できないのか。

会社：「通勤手当が増えるから、この措置をうけたい」ということであれば、受け付ける考えである。給付金がいくらになったかということまで追及するつもりはない。試算すると給付金が増える方もいるが、増える方は申請してこないと考えられるからである。今後、申請があれば受け付けていく。

組合：回答内容について検討し、改めて申し入れ等を行っていく。

以 上