

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第2回団体交渉

本部は8月21日、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善の第2回団体交渉を開催しました。改訂新人事・賃金制度等に関する申し入れに対して会社側が回答をしました。その後、新型コロナウイルス感染症に関する勤務認証などについて、不明な点のやりとりを行いました。

組合要求に対しての会社回答は以下の通りです。

第3回団体交渉は8月26日13時30分から行います。

改訂新人事・賃金制度等に関する申し入れ

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。」とあるのは撤廃すること。

(回答)

現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の基本給を引き上げる原資に充当することとした場合、60歳以上の賃金は、60歳到達時の70/100となるが、社員がより一層、意欲や働き甲斐を持って働けるよう、会社として原資を持ち出して、この比率を75/100とし社員の生涯賃金を引き上げる改正を令和2年4月に実施したところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

(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)

若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正趣旨も踏まえ、60歳以降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級、および定期昇給により十分に上昇していることに鑑み、60歳に達した日以降、定期昇給は実施しないことを令和2年4月に実施したところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。また、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J

3等級以上の昇格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が低減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を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ものであり、これを変える考えはない。尚、標準乗数は「4」以内で 会社が決定する。

（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）

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、60歳達する日までの間において、すでにライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであるから、これ以降の期間に於いてまでも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C1等級以上に昇格させること。

（回答）

昇格や昇給の扱いについては、会社の責任で試験結果、平素の人事考課を総合的に勘案して、公正公平に実施しており、ある年齢に達したからと言って全員を昇格させる考えはない。

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り、現段階に於いてこれを変える考えはない。

（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限り、雇用することとしており、そのような考えはない。

II. 諸手当の改正について

1. 割増賃金の改正について

(1) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

- ① B単価（超勤手当）を1時間当たり130/100から150/100とすること。
- ② C単価（夜勤手当）を1時間当たり45/100から50/100とすること。
- ③ D単価（休日出勤）を1時間当たり160/100から200/100とすること。
- ④ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200/100とすること。

(回答)

割増率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とする等、処遇向上を図っており、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものである。又、これに加えて、夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性に、より比重をおいた賃金体系とするため、令和2年4月からC単価の割増率を45/100、D単価の割増率を160/100とする改正を実施したところであり、現段階に於いてはこれらを更に引き上げる必要はないと考える。

(2) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ア. 5km未満を2,000円から2,600円にすること。
- イ. 5km以上10km未満を4,200円から5,400円とすること。
- ウ. 10km以上15km未満を7,100円から8,500円とすること。
- エ. 15km以上20km未満を10,000円から11,600円とすること。
- オ. 20km以上25km未満を12,900円から14,500円とすること。
- カ. 25km以上30km未満を15,800円から17,900円とすること。
- キ. 30km以上35km未満を18,700円から21,000円とすること。
- ク. 35km以上40km未満を21,600円から24,100円とすること。
- ケ. 40km以上を24,400円から27,200円とすること。

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸システムの社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応とする賃金体系に見直しを行ったことから、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはな

い。

(3) 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)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直した事から、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(4) 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)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直した事から、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(5) 祝日手当（E単価）を復活させ、1時間あたり50/100とすること。

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直した事から、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(6) モニター通勤からフレックス通勤定期への変更に伴っての税や社会保険、公的保険などの負担に伴う通勤補助手当を新設し、下記金額を支給すること。

50km以上100km未満	3,000円
100km以上200km未満	5,000円
200km以上	10,000円

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直した事から、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

2. 特殊勤務手当の改正について

(1) 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。
- ②準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。
- 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)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直した事から、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

3. 職務手当の改正について

(1) 各職務手当の支給額について

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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)

手当については、平成17年4月実施の「運輸システムの社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、来年4月から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系とするための提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(2) 職務手当の支給条件について

職務手当は、職名に対して支給する手当であるとする。従って、30日以上

その職に就かなかつたとしても職務手当を支給すること。

(回答)

職務手当は主に職名に応じて支給することとしているが、一定期間継続して職名に応じた業務に従事しない場合は、支給を停止するべきであるという考えの基、支給方法に提案し定めたものである。

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旧制度に戻し、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)

そのような考えはない。定年年齢が65歳に変更されることに伴い、会社人生を40年とした時に、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結果、これまでの表彰期間のアンバランスを是正することができる。

② 徽章、旅行引換証を復活させること。

(回答)

そのような考えはない。旅行引換証については、他の永年勤続者表彰と同様の表彰内容とすると共に、60歳到達時、報労制度において旅行引換証（15万円相当）を配布する。ただし、定年延長対象者のうち、すでに功績章を受章している者については、60歳到達時報労の対象とはしないため、旅行引換証の配布は行わない。

2. 運転無事故表彰制度は旧制度に戻すこと。

(回答)

そのような考えはない。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共に、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り、運転業務に従事する者のみを表彰する制度である運転無事故制度を廃止することとした。

Ⅳ. 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)

そのような考えはない。令和2年度より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。

以 上