

「新しい人事・賃金制度等の改正詳細」の 申し入れに対する団体交渉開催！

本部は2月14日、闘争45号「新しい人事・賃金制度等の改正詳細に関する説明申し入れ」について、団体交渉を開催しました。

本部は「現行の基本給から改正基本給に移行した際どのようなになるのか具体的に明らかにすること」「国鉄時代から現職に至るまでの累計ポイントについて明らかにすること」「移行時の措置及び現改比較を明らかにすること」など説明を求めました。会社は「移行については制度改正の詳細を議論したのち議論すべきもの」となんなら明らかにしませんでした。本部は、7月1日実施であるならば時間がない。早急に移行方について明らかにするように求めました。

会社回答と主な議論は以下のとおりです。

・昇進制度の改正について

- 1．改正では現行の等級区分数に比較し、現行4等級から5等級に該当する区分を3ランクに増やしているが、何故増やしたのか明らかにすること。

【回答】

管理者層までの等級区分を現行より増やすことにより、一般職の昇格機会を増やすためである。

- 2．現行、昇進計画数について単年度ごとに明らかにしているが、現行どおり改正後の昇進（昇格数）を明らかにするのか考え方を明らかにすること。

【回答】

昇格計画数については、現行どおり会社の責任において算定する。

- 3．運輸系統の社員運用変更に伴う昇進資格年限に関する経過措置である、非現業系統の4等級にある者の昇進資格年限(A)、駅・事業管理所系統の4等級にある者の昇進資格年限(B)、運転士系統の6等級にある者の昇進資格年限(B)の取り扱いはどうなるのか明らかにすること。

【回答】

移行については、制度改革の詳細を議論したのち議論すべきものとする。

・賃金制度の改正について

1. 基本給の改正について

定期昇給額は、算式により算定して得た額としているが何を根拠にこのような算式としたのか明らかにすること。特に、欠勤期間以外の日数と定期昇給所要期間の暦日数に、それぞれ「4」をかけているが、その根拠を明らかにすること。

【回答】

現行制度においては、欠勤の種別や期間に応じて等級経過年数、定期昇給額及び退職手当における勤続年数といった適用する項目ごとにその参入する割合を異にしていたが、休職等の種別により算入率が異なったり適用する項目により同じ種別の休職でも算入率が異なるなどややわかりにくい分もあった。そこで、出向休職、待命休職及び組合専従休職を除いては、等級経過年数、定期昇給額及び退職手当ポイントの算出にあたり、欠勤期間については実働期間に比して1/4を算入することで統一しわかりやすい制度とするとともに整合性を確保したものである。

基準昇給額と現等級経過年数を定めているが、その経過年数と基準昇給額を定めた根拠を明らかにすること。

【回答】

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「3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とともに昇進資格年限(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。また、昇格資格年限(B)を経過した後についても、なお同一等級に留まる者については、昇格の意思がない又は懲戒を受けているなど本人に起因している理由があると考えられるため、本来であれば必ずしも定期昇給は必要ないとするが、定期昇給額を一定額残すこととしたものである。なお、定期昇給額を全等級で同額としたのは若年層の賃金を向上させ柳型の賃金カーブとする基本認識に則ったものである。

現行基本給と改正基本給の移行時の考え方を具体的に明らかにすること。

【回答】

移行方については、制度改革の詳細を議論したのち議論すべきものとする。

2．調整手当について

調整手当の用語の意味について明らかにすること。

【回答】

地域間の物価水準等、特に地価の差を調整するという意味である。

都市手当、寒冷地手当を廃止し調整手当とした根拠を明らかにすること。

【回答】

現行の市区町村単位での区分では同一の生活圏内における異動であっても都市手当や寒冷地手当の区分が変更となるなど一部において不公平感があつた。また、寒冷地手当については冷暖房費用という面で考えると寒冷地と称される地域のそれが突出しておらず現段階におけるその合理性について疑問がないとは言えない。これらの問題に答えるため都市手当、寒冷地手当を廃止し地域単位の手当として調整手当を新設した者である。

何故現行の都市手当を細分化し定額としたのか明らかにすること。

【回答】

現行の都市手当を細分化したとの認識はなく鉄道事業本部等の管轄エリアを目安としたある程度の広さを持つ4地区に区分したことで同一の生活圏内における異動時の不公平感に一定程度対応できる合理性をそなえたものと考えている。また、定額制とすることで現行のように基本給に対する率で算定することから基本給の上昇により無制限に額が上昇するといった不合理を解決するとともに、現行に比べ若年者により手厚く処遇することができることとなる。特に、基本給の初任給水準引き上げとあいまって採用時においては競争力向上にしずると考えている。

3．扶養手当について

配偶者の手当を減額した根拠を明らかにすること。

【回答】

概要提案後これまでも議論してきたように、相対的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの趣旨に合致するものであると考えたが、現時点では廃止せず一定額を残置することとしたものである。なお、支給額の設定については、配偶者と子2人のいわゆる標準世帯における扶養手当の総計が、現行の家族手当の総計と同額となるようにし、少子化対策ともなるように子が3人以上となれば大幅な支給額となるようにしたものである。

家族手当から扶養手当と名称を変更した根拠を明らかにすること。

【回答】

現行の家族手当と区分を容易にしたものである。

4．役付手当について

現在主任の職名を有している社員は全員役付手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

原則として全員に支給すべきと考えているが、主任職でありながらもその職務を遂行できない場合や技能手当の方が高い場合は主任であっても役付手当の支給対象とはならない。

役付手当の支給額区分は何を基準としたのか明らかにすること。また同一職名でA～G、H～O、P～Sとそれぞれ区分ごとの支給額が異なるが、どのような根拠で支給するのか明らかにすること。

【回答】

役付手当の具体的な適用については、従来同様に会社が責任を持って行うこととする。

5．別居手当について

現行の支給額の最低金額を支給としているが、何故一律最低金額としたのか明らかにすること。

【回答】

別居手当は、転勤発令による単身赴任に伴う精神的・経済的負担増に対する補償的意味合いや、帰省先への旅費補填などのために支給する手当である。現行の制度においては距離区分により支給区分が異なっているが、別途帰省交通費を支払っており、区分を設ける合理性が薄いため世間水準を踏まえ、支給額を一律40,000円とした。

・退職手当制度の改正について

- 1．改正後、社員が退職手当を計算する場合、何故あらたな計算式を導入したのか明らかにすること。また、具体的な例をあげて説明すること。

【回答】

ポイント制退職手当制度は、一定期間ごとに等級に応じたポイントを累積し、退職時に単価を乗じて退職手当を支払う制度である。この制度では、昇格の早い者

はその分多くのポイントを累積することができ、現行のように退職時の基本給に連動した基礎給に係数を乗じる制度と比べてより在職中の頑張りが反映できる制度である。具体的については、入社時から退職時めでの間における昇格時期や欠勤の状況のパターンにより無数に存在するため一概には示せないが具体的な諸元を明らかにされれば貴側でも計算が可能である。

- 2．退職手当累計ポイントの算定期間において欠勤期間がある者について、何を根拠にこのような算式としたのか明らかにすること。

【回答】

．1． の回答と同じ。

- 3．退職手当のポイント単価において退職手当累計ポイントに乘じる額として整理退職等の場合10,000円、自己都合退職等の場合5,000円とした理由を明らかにすること。

【回答】

入社時から退職時までの間における昇格の時期に左右されるため一概には比較できないが、現行制度の水準と比べて遜色のない水準となるように設定したものである。

- 4．退職手当累計ポイントの調整について提案されているが、具体的な調整について明らかにすること。

【回答】

退職手当累計ポイントの調整を行うことがあるのは、社員がその職務遂行上において、本人の故意もしくは重大な過失または怠慢の事由によらないで、その職に殉じ、または著しい障害の状態となったために退職時する場合、または定められた取扱いにより表彰された場合等、会社が特に認めた場合および退職時の日において、その年齢が50才以上である者が、59才に達した日の属する月の末日までに退職する場合である。なお、後者のポイント割増については、50才20%、51才18%、52才16%、53才18%、54～55才12%であったものを、より多様な選択を提供できるとし現行水準を勘案して割増率を引き上げたものである。

- ．福利厚生制度の改正について

- 1．業務外死亡見舞金及び業務上死亡見舞金において等級別とした根拠を明らかにすること。

【回答】

今回新たに等級別の区分としたものではなく、従来通りの扱いとしたものである。

・移行時の措置及び現改比較を早急に明らかにすること。

【回答】

移行については、制度改革を議論したのち議論すべきものと考えている。

・その他

１．「新しい人事・賃金制度」の導入を７月１日とした理由を明らかにすること。

【回答】

平成17年10月の概要提案以前から、現行の人事・賃金制度やそのあり方については、議論を重ねてきており概要提案以後でも新しい制度のあり方については、様々な議論を踏まえて詳細提案を実施したものである。新制度の移行方も含めて十分な議論を尽くすことも考慮して7月1日としたものである。

退職手当のポイント算定基準を明らかにせよ！

組合：退職手当は累計ポイントに乘じる額としているが、国鉄時代を含めてどういうポイントになるかわからない。具体的なポイント算定基準はどうなるのか。

会社：移行については提案した制度が良いかどうかを議論してからだ。

組合：それはおかしい。移行についても含めて議論するべきだ。７月１日まであと４ヶ月くらいしかない。

会社：提案した制度が良いのか悪いのか。これに踏まえて、退職手当のポイントはどうしていくのかを議論していく。

組合：現行と比較して新制度での退職手当が高くなるのか安くなるか新制度を考える上で大きな要素となる。

会社：提案した制度についての議論が先だ。

組合：移行についても含め議論をするべきだ。

役付手当の支給基準を明確にせよ！

組合：役付手当を支給されない人の具体的基準はあるのか。

会社：主任の職でありながらもその職務を遂行できないと判断した場合は役付手当を支給しない。

組合：それでは判断基準が曖昧だ。良い、悪いはあるが専任社員採用基準に懲戒処分３回以上、期末手当５以上減額された場合などの基準があった。そういう基準はないのか。

会社：そのような基準はないが、会社が判断する。

組合：役付手当を支給するかしないは、現場長が判断するのか。

会社：現場長というより会社だ。

組合：フォロー試験を受けている人は役付手当は支給されないのか。

会社：その時々状況を考え判断する。一概にはいえない。

組合：曖昧な表現は認められない。

定期昇給は現行水準を維持せよ！

組合：定期昇給額 1,200 円とした根拠は何か。

会社：昇格におもむきをおくことにより、昇進意欲を高めることが望ましいと考えた。

しかし、一定の額も必要と考えた。

組合：最高でも 4,800 円しか上がらない。現行より支給額が下がる。現行水準を維持せよ。

会社：基本が定期昇給ではない制度だ。昇進すれば賃金は上がる。定期昇給の部分だけ取り出して議論とはならない。

組合：定期昇給は現行水準を維持すべきだ。

調整手当は現行の都市手当水準を維持せよ！

組合：調整手当を定額にした場合、現行の都市手当より下がる人が発生する。現行水準を維持すべきだ。

会社：基本給が上昇することで無制限に都市手当が上昇するという不合理を解決するための今回の提案である。また、若年層によりあつく処遇することも含め考えた額である。

組合：調整手当は現行の都市手当の水準を維持すべきだ。

以 上

会社は、退職金のポイント算定基準など移行についての具体的なことは示しませんでした。まず、提案した新制度が良いのか悪いのか、議論してからその後議論するということです。7月1日実施で未だに移行時の基準を明らかにしないということは極めて不誠実な対応です。本部は具体的解明要求を含め会社を追及していきます。意見などありましたら本部までお願いします。