

会社は移行時の基本給、退職手当のベースとなる数字を早急に明らかにせよ！

4月26日、本部は申23号（「新しい人事・賃金制度等」の導入に伴う移行方等に関する解明申し入れ）に対する団体交渉を開催しました。3月28日、「新しい人事・賃金制度等」の導入に伴う移行方について提案されました。本部は、基本給額の算定方式が複雑であり、複数のモデルケースを基にした算出方法を求めました。しかし会社は、提案資料を見れば容易にわかる。と説明責任を放棄しました。また、扶養手当の補償も当初はゼロから5000円に引き上げたので十分であり補償する考えはないと誠意ある回答ではありませんでした。

《申23号と回答》

1. 移行方を策定するにあたっての基本的な考え方、算定方の根拠を明らかにすること。特に「別表第1」の昇進スピードの「A+」としている根拠と数値の根拠などについて明らかにすること。

【回答】

従来の制度から新たな制度に移行するにあたり、年齢や勤続年数・経験年数・移行前後の等級等を考慮しつつ移行する必要があると考えている。また、新制度においては等級の数や資格年限が変わることから、移行基本給を算定するにあたり何らかの指標が必要となる。

スピード表は原則として、年度初（3月31日現在）年齢と現在の等級をもとに、これまでの昇進のスピードを算出するものである。現在の制度でA年限、A年限がない場合は3年で昇進した場合をプロットしたものが「A+0.00」、それよりも各等級毎に必ず1年遅れて昇進した場合をプロットしたものが「A+1.00」となる。これを2年、3年とプロットしていき、その間を按分して小数点以下を算出し表としたものである。これにより、従来の制度から新しい制度に移行するにあたり、年齢や勤続年数・経験年数・移行前後の等級等を考慮する際に、「昇進スピード」によりそれらを一元的に加味することができ合理的と考えたものである。

2. 基本給額、退職手当の算定方について、複数のモデルケースを基にした算出方を具体的に明らかにすること。

【回答】

基本給額、退職手当の算出方については、すでに提案した通りであり、貴側でも容易に算定できるものである。モデルケースが必要であるというなら、貴側で諸元を求めて算出されたい。

3. 55歳以上社員の基本給額の移行算定方について具体的に明らかにすること。

【回答】

55才以上の社員の基本給額算定方についても、3月28日にすでに提案している「新たな人事・賃金制度等の施行に伴う移行方等について」に基づき算定する。

4. 基準内賃金（基本給、調整手当、扶養手当、役付手当）は、現行水準を下回らないようにするために移行方を策定しているものと考えているが、下回るようなケースが発生するのか明らかにすること。また、その場合のケースを具体的に明らかにすること。

【回答】

今回の提案のとおり支給水準の引き上げとなる社員が生じうる一方、基本給・地域給・役付手当・技能手当・研究員手当について従前の水準を下回る場合は、個々の社員において総体として現行水準を下回らないように補償措置を講じる。したがって、家族手当及び別居手当を除いて従来の支給水準以上を確保しているものである。

5. 昇格試験の実施にあたっては、経過措置として現行の等級経過年数を継続すること。

【回答】

移行後の等級経過年数において、移行前の等級経過年数を加味せよという主張なら、提案時にすでに説明したとおり加味している。

6. 最低保障基本給額の設定が現実的でなく、かなり低い設定となっている。改善すること。

【回答】

最低保障基本給額は、早く昇進した者が等級のみ高い等級に移行してしまい、新しい制度において、A年限で昇進した場合に達すべき金額に算出した基本給額が達していない場合に適用される基本給である。よって、すでに提案した水準額が妥当であると考えている。

7. 等級の移行で S3等級への移行を設けていない根拠を明らかにすること。現行5等級で昇格資格年限(B)に達している者は S3等級への移行を設けること。

また、C1、C2等級への移行は、それぞれ6等級へ、7等級は C2等級へ移行すること。

【回答】

等級の移行については、昇格可能年齢が5年引き上がったことに踏まえ、基本的には現在の等級の順序と新制度における等級の順序が対応するように移行させるものである。したがって、6等級は下から6番目のS3等級に移行させるべきと考えるが、S3等級に移行させた場合、等級としては妥当であるが、職名については主任であった者が指導・技術係等になることから、モチベーションにも配慮することや、昇格可能年齢が5年引き上がったことから、5等級以下の社員の昇格機会を確保することを踏まえ、本来より一つ高いC1等級に移行させることとした。よって、貴側の主張するような移行方は今回の新たな人事・賃金制度の主旨に反しており、選択できないものである。

8. 基本給額の算定で35歳未満の大学、短期大学、高専・専修学校の初任給の適用を受けた者の「年度初年齢」を「勤続年齢」に読み替える根拠を明らかにすること。

【回答】

本来は年齢により昇進スピードを算出すべきと考えるが、大学等では個々人の就学過程により同一年次であっても数歳の差が発生する可能性があることから、一定年齢までの間は勤続年数により算出することで、入社間もない社員間で著しい差が発生しないように配慮したものである。

9. 補償措置額の支給に扶養手当を組み入れない根拠を明らかにすること。また、扶養手当も補償措置額の算出に組み入れること。

【回答】

家族手当については、配偶者への扶養手当を0円とするところを5,000円として設定したものであり、既に十分な配慮を行っていると認識している。したがって、これ以上の措置を講じる必要はないと考えている。なお、家族手当は扶養親族の就学や就労等、会社に起因しない理由により変動することから、「基準額」の中を含めて一定の長期間の補償を講じるべき性質のものではないと考えている。また、補償措置として毎月の補償を講じた際には、制度改正以後に配偶者を得た者との間に期末手当の基準額等に著しい格差が生じるため不合理であると考えている。

10. 新制度では定期昇給額が減額されることで生涯賃金は減額することとなる。また、扶養手当も補償措置額の算出に組み入れること。

【回答】

すでに説明した通り、定期昇給額が逡減する一方で、昇格時昇給額を大幅に引き上げており、総体の水準として生涯賃金が激減するとの主張は失当である。

11. 各社員への具体的な移行内容と算出根拠となる個人情報などの通知方について明らかにすること。

【回答】

移行にあたって、必要となる情報はすでに発令等で知らせている通りであり、提案等で示している移行方と併せれば、具体的な移行内容を示していると考えている。

現行を下回らない賃金制度にすること！

- 組合：今回の移行方により退職手当も含め生涯賃金はどのようになるのか。
- 会社：平均的な社員は、現行と遜色ない賃金水準を確保していると考ええる。
- 組合：平均的な社員とはどのように昇格していくのか具体的に明らかにすること。
- 会社：個々人により違いがあるので具体的なことはいえない。
- 組合：社員の何割位が現行の生涯賃金以上となるのか。
- 会社：同様に具体的なことはいえないが相当数の社員は現行の生涯賃金と同様かそれ以上になると考えている。
- 組合：回答にあるフロットとはどういう意味か。
- 会社：表の中に位置づけているという意味だ。
- 組合：若年層に配慮した制度にしていくという説明だったがそうなっているのか。
- 会社：若年層だけではなく全体的に配慮したものになっている。
- 組合：基本給が上がる社員とはどのくらいの年齢か。若年層とは何才か。
- 会社：断定的には言えない。
- 組合：具体的な年齢層を明らかにしなければどのように配慮したのかわからない。明らかにすべきである。

同等級で追い越しも考えられる！

- 組合：「現等級経過年数は、現等級発令日の属する年度の初日（4月1日）から、移行日を含む年度の初日の前日（平成18年3月31日）までの期間の年数とする」とあるが、具体例で平成12年3月1日に現等級が発令された者は、平成11年4月1日として計算し現等級経過年数は7年ということか。
- 会社：そうである。
- 組合：同様の例で昇進時年齢について年度初年齢が40才の者は $40 - 7 = 33$ 才が昇進時年齢ということか。
- 会社：そうである。
- 組合：同様の例で当該等級に昇進した日における年度初年齢とは平成11年3月31日現在の年齢でよいのか。
- 会社：そうである。
- 組合：辞令面上の基本給額とはどういうことか。
- 会社：実際に受け取った辞令のことだ。
- 組合：移行基本給額表は、新制度で昇格していくとどうなるかを示している。C2からL1はA年限がないがどう見るのか。
- 会社：そういう場合は3年で見ています。
- 組合：同等級で滞留している人は、同等級の者に基本給が追い越される場合もあるのか。
- 会社：そういうことも考えられる。

5 5才以上の社員の 現等級経過年数を明らかにせよ！

組合：55才以上の社員の現等級とは54才時の等級でよいのか。また、現等級の経過年数は54才以上の年数も含むのか。

会社：そうである。

組合：55才以上の社員の基本給は上がるのか。

会社：必ずそうだとは言えない。

組合：55才以上の社員の基本給は85%となっていたが、その差額の補償はするのか。

会社：そのような考えはない。

6等級はC1へ7等級はC2へ！

組合：6等級はC1へ7等級はC2へ移行するのが適当ではないのか。

会社：回答の通りだ。

組合：下から数えて何番目ということではなく、6、7等級は職名は主任だ。6等級はC1へ7等級はC2へ移行すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：昇格時の昇給額がC2からL1等級に昇格した時、他の昇格時よりなぜ金額が高いのか。

会社：より昇格意欲を高めるためである。

組合：全等級一律にすべきである。

都市手当の補償はボーナスにも反映せよ！

組合：移行において総体の人件費は上がるのか。

会社：マイナスではなく、プラス α を考えている。

組合：都市手当の補償はボーナスにも反映するのか。

会社：今後の議論次第だ。ボーナス時の交渉で議論したい。

組合：都市手当の補償はボーナスにも反映すべきだ。

扶養手当も補償せよ！

組合：扶養手当はゼロから5000円としたからそれで十分ということか。

会社：回答したとおりである。

組合：子供の手当が増額となったがいずれは打ち切られる。将来的には今の家族手当より減少となる。補償すべきだ。

会社：必ず減少するとはならないのではないのか。遅く結婚する者など様々なケースがある。

組合：平均的な社員は減少となる。補償すべきだ。

18年度も昇格進試験Cは実施する！

組合：平成18年度の昇格試験A、Bは8月から9月頃に実施することとし、詳細の日程は後日提示となっているが、昇格試験Cは実施しないのか。

会社：昇格試験Cも実施する。

組合：改正前に総務科等で自分の国鉄、JRにおける昇進時年齢など移行時の基本給、退職手当のベースとなることについて、すぐにわかるようにすべきである。

会社：発令通知など個々人に通知していることからそのような考えはない。

組合：何年も経過していることでありすぐにわかるように手配すべきである。

以 上

「新たな人事 賃金制度等」の施行に伴う移行方等についての解明要求を基に議論しましたが、まだまだ解明することが多くあると考えます。解明すべき事柄について本部まで上げてください。