

申
14
号

賃金制度等の改正に関する説明申し入れ 交渉終了！

会社回答

賃金制度

- ・制度が固まってから賃金の交渉をすべきとは考えていない。制度の部分と賃金の部分を並行して議論していく。
- ・社会の変化に合わせて制度も柔軟に見直すことも必要であり、更にわかりやすさ、納得性を配慮しながら見直す。
- ・鉄道事業は早朝から深夜まで対応しているところがあり、他会社と比べると特殊性、不規則性がある。世の中から比べるとどうしても負担感が湧く実情があり、そのような中において措置を充実させていこうということである。
- ・キャリア加算は、経験に対して措置をするという意味においては考え方がそんなに違う部分ではない。全体的なバランスを見ながら 2,000 円と決めた。2 職目というのは決めの問題。そうした方がより多くの社員に加算される。異動で必ず基本給が上がる制度にすると、異動した人だけがどんどん上がってしまう。
- ・これから運転士になる方が増額するか断言はできない。現行運転士になった方と基本給も違い一概に比べられない。
- ・移行措置の遡りは昭和 62 年 4 月 1 日以降になる。在籍期間は特に制限がないので、数か月であっても数年であっても同じ。あくまでも職名の発令ベースで見っていく。
- ・ライフサイクルの深度化は新たなジョブローテーションに組み込まれ、3 職経験の部分については無くさせていただいて、その代わり広く 2 職を経験した方々に 2,000 円を措置するということである。今回のジョブローテーションへの変更で 2 職以上の経験で措置がされるということに対して非常に歓迎の声を多数いただいている。
- ・技術指導担当の職務手当は、職名が統一されるという中において高い方に合わせる。

旅費制度

- ・社内外の環境の変化は、食事に関しては日当には食事代は入っていないが、コンビニの普及などで食事をとるまでの諸経費の発生が実態としては少なくなっている。宿泊は、より軽減な宿泊が可能になり、Joi-Tab や業務用携帯の貸与で旅行先からの通信手段で出費するケースが少なくなった。あくまでも実費弁償というのが基本的な考え。
- ・日当として、交通費は乗務員に関しては基本的になんかからず、通信費も業務携帯等が支給されてきているので経費はかからない。そういったところで乗務旅費については今回廃止をすることになった。
- ・実際に手元に残っていたことも確かに否めないが、今回旅費は原則に立ち戻って廃止したということになる。
- ・必要な経費はバス、交通機関等を想定している。通信費は実費として発生するものはないと想定している。
- ・距離や役職、昼食の会社負担など、調整業務、判断業務が日当の廃止で無くなる。そういった部分が簡素化できる。非現業ではシステムへの入力を Excel で計算するシステムになっているが、こういったものも簡素化できる。
- ・システムについては、出張旅費ワークフローと JINJRE 旅費、乗務員は輸送総合があるが、今後は出張旅費ワークフローシステムに統合する形でシステム改修を進めているところである。
- ・一時金は 3 年間の平均で、貰っていたところが 12 箇月であっても 3 年間で割る。日当と宿泊諸雑費の実績が対象。
- ・3 年間の間に満 60 歳を迎える方については、3 年遡って一時金支給基礎額を出し、退職まであと 1 年しかない場合は 12 箇月を乗じた額ということ。
- ・実施日から令和 5 年 3 月までに会社において勤務するエルダーになった場合、実施から 1 年後に満 60 歳となったのであれば $36 - 12 = 24$ 箇月で支給される。現行エルダーの方は基本的に 3 年で、61 歳であれば 58 歳からの実績計算となる。
- ・算出作業についてはシステムを通じて実績をとる。本社で算出し、支社や現場が携わることはない。
- ・充当人員の算出は本社が行う。現行システムで入力しているものがなくなる。支社や現場が携わることはない。

共通

- ・旅費が減るといのは、旅費というのはコストだから実費弁償なので、ある意味ではコストが減って逆に人件費という部分でいけば社員に対する還元とは言わないが、最大の労働条件である賃金という部分については増えるという施策であるから決して悪い施策ではない認識している。
- ・社員周知については、掲示等も含めて様々な場面を活用しながら周知を行ってきており、その部分について変わりはない。引き続き必要な対応を判断し、様々な場を活用しながら周知を図っていく。