



HPはこちら

東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 情報・宣伝部
2023年2月24日 No.582

申第1号「各種施策に伴う労働条件・労働環境改善に関する申し入れ」の団体交渉を開催！

★「深夜早朝勤務手当」の改善を要求！

<組合側の主張>

◆経営側は「変革 2027」の実現にむけた会社施策を実施し、社員は様々な業務を担うなど働き方を変えてきている。実態に見合った深夜早朝勤務手当に見直すべきである。

<経営側の回答>

◇「様々な業務を担っている」との組合側の主張に合理性はあるが、統括センター等の進捗状況などを踏まえると、現時点で深夜早朝勤務手当の支給額を変更することは妥当ではないと考えている。

★社員の働き方にあわせた職務手当の併給を要求！

<組合側の主張>

◆社員は「兼務」や「連携」「業務の融合」などにより様々な業務に就いている。手当もつかず、役割だけが増えることは労働強化でしかない。社員が複数の業務を遂行するための能力向上や技術保持などの観点からも、職務手当は併給するべきである。

<経営側の回答>

◇職務手当は基本給で対応しきれない職務遂行能力の行使によって支給している。組合側の主張の意図は理解できるが、あくまでも様々な業務を行うことを前提に基本給を設定している。基本給でカバーしきれない職務遂行能力に対して職務手当を支給するとの考えから、現行の制度で妥当と考えている。

★単身赴任における居住費（寮及び寮代用）の全額会社負担を要求！

<組合側の主張>

◆やむを得ず単身赴任で「二重生活」をしなければならない社員がいる。施策を進める上で、会社自身が負担すべき経費である。会社が全額負担できないならば、社員を自宅から通える職場に配置するべきだ。

<経営側の回答>

◇会社として「できる措置は十分行っている」と認識している。住むところは社員本人が決めることである。寮は市場価格より安い。それは会社が建物の維持管理や運営費、固定資産税など様々なものを負担しているからである。社員にも利用料として負担していただくことは変わらない。

★社員の負担軽減にむけ、単身赴任を伴う別居手当の増額を要求！

<組合側の主張>

◆手当を設定した当時と今では物価が違う。生計費の一部補填であるならば増額が必要だ。「自宅から通える場合」と「単身赴任の場合」を比べて出費負担を同じになるよう環境を整えるべきだ。

<経営側の回答>

◇過去に増額をしており、社員の負担は軽減されていると認識している。あくまで生計費の一部補填であり、帰省する際の距離と時間を加味して支給している。「自宅から通える場合」と「単身赴任の場合」の出費負担を同じにすることは難しい。

★単身赴任者の帰省代用証の使用禁止期間の撤廃を要求！

＜組合側の主張＞

◆フレックス定期で通勤をしている社員は、使用制限もなく、繁忙期であっても通勤することができるが、単身赴任者の帰省代用証には使用制限をかけている。自宅に帰りたい時期や家族と一緒に過ごしたいと思う気持ちは同じである。時期を問わず使用できるようにすることを求める。

＜経営側の回答＞

◇通勤と帰省は違う。使用禁止期間については様々な割引制度にも制限をかけており、多くのお客さまがご利用になる時期であることを踏まえて、現行で妥当だと考えている。年末年始やお盆に「帰省したい」という社員の気持ちは理解できる。組合側の主張と要求は会社としても受け止めていく。

★帰省代用証の交付枚数を「年間96枚」とすることを要求！

＜組合側の主張＞

◆現行の交付枚数では足りていない。社員は自己負担で帰省している実態がある。会社施策によって単身赴任となった社員が、単身赴任をしていない社員よりも費用負担が増している事実がある。家族との時間を大切にしたいと考える社員の想いを受け止めるべきだ。

＜経営側の回答＞

◇毎週の帰省について、現時点ではハードルが高いと考えている。組合側の要求と主張は否定するものではない。検討して次の制度改正などに反映させていきたいと考えている。

★「社宅住居期間制限」「賃貸住宅援助金給付期間」の制限期間の撤廃を要求！

＜組合側の主張＞

◆社員の多くは「どこに自宅を建てればいいのか」「持ち家を買えない」と悩んでいる実態がある。会社が「勤務地や担務に捉われない働き方」を推進している中、働き方と住環境制度がマッチしていない。

＜経営側の回答＞

◇受益の公平化を目的に他企業やJR他社を参考にして制限期間を設定した。居住拠点や生活スタイルは社員自身が決めることである。社員がキャリアを描く中でコミュニケーションをとっており、現行制度で妥当と考えている。

★所有住宅援助金を「月額1万円」とすることを要求！

＜組合側の主張＞

◆会社は「持家取得」を推奨しているが、原材料価格の高騰や不動産価格の上昇により現行の支給額では足りない。社員は補助の実感がわいていない。制度の目的と手当額が見合っていない。月額1万円とするべきだ。

＜経営側の回答＞

◇所有住宅援助金は、建物の維持や固定資産税の一部補助として考えている。5年経過すると半額になる経緯は把握していない。世間の状況から組合側の主張は理解できるが、現行で妥当であると考えている。

★寒冷地手当の支給範囲について

在勤地または居住地のうち「高い級地区分の額」を支給することを要求！

- ◆勤務地を基準として支給しているが、暖房器具を使うのは生活する場所である。燃料費も高騰しており、社員の負担が増えている。現状の支給額では足りていない。また、統括センターと営業統括センターが発足し、暖房費・生計費の一部負担とした目的を踏まえると整合性がとれていないケースもある。

<経営側の回答>

- ◇寒冷地手当は生計費の一部として、寒冷度合いを踏まえて暖房代の一部として支給している。賃金の大原則は労働の対価として支払うものである。労働の提供があった場所を基準に支給している。社員の生活場所や居住地を会社が指示することはできない。現段階では勤務地が根拠となる。

★寒冷地手当額を一律1万5千円増額することを要求！

<組合側の主張>

- ◆平成10年に支給額を改訂してから20年以上経っている。改訂当時に比べて暖房にかかる費用が上がっており、社員の負担が増え続けている。原油価格や電気代に応じて支給額を変動するなど、生活費の一部補填という目的と実態にあった手当とするべきだ。

<経営側の回答>

- ◇電気代やガス代、灯油代が上がっていることは会社としても承知している。一方で暖房器具の性能が上がっている。原油価格の上げ下げを見て「支給額を変える」となると、原油価格が下がったときには「支給額を下げる」ということになりかねない。現行の金額で妥当である。

★自動車等で通勤する社員に対し「駐車場の提供」と「駐車場代の補助金」を要求！

<組合側の主張>

- ◆自動車等のほかに通勤手段がない社員だけが負担を強いられることは認められない。負担軽減をするべきである。勤務箇所や地域で社員に差が生じてさせてはいけない。課税の兼ね合いがあるのであれば、目的にそった手当を新設しても良いのではないか。

<経営側の回答>

- ◇通勤は自己負担が大前提であるが、通勤手当として一定の配慮をしている。駐車場を通勤手当として支給すると課税対象になってしまう。所得税法など法律との兼ね合いも考えて制度設計をしなければならない。通勤手当は、あくまで通勤にかかわる交通用具を減価償却する目的で支給している。

★自動車等で通勤する通勤手当の支給額について改善を要求！

<組合側の主張>

- ◆支給額が昔から変わっていない。社員の働き方や世の中が変わってきている中であっても、鉄道を動かすために自動車等で通勤をせざる得ない社員が多くいる。しかし、原油価格の高騰により、現行の支給額では負担の補填になっていない。

<経営側の回答>

- ◇平成6年度が直近の改訂である。通勤手当は交通用具の減価償却に対して支給するものである。支給額は所得税の非課税枠との兼ね合いがあり、多くなれば課税対象になる場合がある。原油価格は上昇基調ではあるが、車の性能が上がり燃費もよくなっている。決して現行で足りないとは考えていない。