



## 「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要望・団体交渉

### 「通勤手当」について、社員の負担軽減を求めるも 経営側の「提案どおりで妥当」とする姿勢を崩せず

2月27日、申第37号「『通勤手当』等の見直し」に関する申し入れ」の団体交渉を開催

#### 【自動車等通勤手当の増額】

組合→ガソリン価格の高止まり、物価上昇により冬季装備（スタッドレス等）の負担が増している。鉄道オペレーションには早朝・深夜勤務という業務の特性がある。すでに統括センター化で通勤形態が複雑化しており、社員は働く場所を選べない。今後、65歳定年延長に伴う社員の体力的な負担増も予想できることから実態に即した水準へ引き上げるべきであり「非課税限度額を踏まえた最大限の支給」を求める！  
経営側→通勤は「自己負担が原則」である。通勤手当は通勤に要する費用の補填であり、実費を補填するものではない。気象状況の変化等を踏まえ距離要件を緩和した。提案額で「妥当」と判断した。

#### 【駐車場代・駐輪場代の支給】

組合→地方では自動車通勤が不可避である。職場に駐車場がなく、実費で月1～2万円を自己負担している実態がある。首都圏では駐輪場の有料利用が常態化していることを踏まえ「社員の負担軽減のため、月1万円を上限に実費支給」を求める！  
経営側→現行制度で妥当であるが、将来絶対に変えないわけではない。ただし現時点で支給する考えはない。  
組合→新幹線や私鉄の定期券は全額支給となっている。しかし、自動車等の通勤は一部補填のみである。通勤手段によって社員に負担差が生じている。  
経営側→当社は「職務乗車証」での通勤が前提の制度設計である。

#### 【新幹線通勤の範囲拡大】

組合→介護や地元回帰など社員の多様な事情を考慮して熱海駅以遠、上越妙高駅以遠、新青森駅以遠も認めるべきである。人材確保や定着にも資する制度へと見直すことを求める！  
経営側→あくまでも「自社エリア内居住」が制度の前提である。400km以内が通勤手当の限度である。エリアの拡大は現時点で検討していない。  
組合→「通勤時間の短縮は生産性向上につながる」との会社主張と整合性がある。通勤手当が支給されないことで退職する社員がいる実態を受け止めるべきである。地元から通える制度が人材戦略にも必要である。

経営側は一貫して「制度として妥当」との姿勢を崩しませんでした。しかし、社員の負担増の実態や通勤形態の変化、65歳定年制における体力の問題など、地方・首都圏の社員からの切実な声を団体交渉という公式な場で示すことができました。経営側も「主張は受け止める」「未来永劫変えないわけではない」と回答しています。

通勤は「社員個人の問題」ではありません。会社の事業運営の前提条件です。「安全・安定輸送」を担う社員が、通勤負担に苦しみながら働く構造は是正するべきです。賃金が上がっても、通勤代で消えていく現状を放置してはなりません。東日本ユニオンは引き続き、実態に即した通勤手当水準と駐車場代や駐輪場代、新幹線通勤範囲の拡大を求めていくと共に、社員が希望する勤務地への異動も求め続けていきます。通勤に関する負担や実態の声を、ぜひ東日本ユニオンまで寄せてください。みなさんの声が制度を動かす力になります！