



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要件 Part 2

◎扶養手当を廃止せず、役割遂行賃金とし、扶養する者1人につき一律20,000円とすること。また、普通障がい者は年齢を問わず扶養親族とすること。

「働きたくても働けない」など、社員の家庭事情や生活設計は個々に異なる！

「扶養手当」は社員の生活を保障する上で必要である！

- ・会社提案では「子ども手当」を「役割遂行賃金」に含めず、期末手当に反映されない可能性が高い。結果として社員の年間総収入が減少する恐れがある。
- ・会社が共稼ぎか否かで一律に切り捨てるのは、家庭事情の多様性を無視している。

◎満60歳以上の社員は「原則出向」とはせず、JR本体または出向の選択制とすること。

60歳以降は体力的にも勤務地・業務内容の重要性が一層高まる！

「JR本体」または「出向」を社員が選択できる制度とするべきだ！

- ・60歳以上は短期間で生活環境が変化する可能性が高い。その都度、業務内容や勤務地を柔軟に選択・見直しできる制度が必要である。画一的な「原則出向」は実態に合致しない。
- ・これまで培ってきた経験や技術、技能などを、どこでどう活かすかは社員自身が選択するべきである。

◎早期退職加算金制度を見直し、加算金は以下のとおりとすること。

60歳 1,000万円、61歳 800万円、62歳 600万円、63歳 400万円、64歳 200万円

60歳定年から65歳定年への移行により、

社員は将来設計・生活設計の抜本的な見直しを迫られる！

- ・実質的に65歳まで働き続けることが強制される制度となる。「早期退職加算金制度」は年齢が上がるにつれ、働くことの可能性が低下する実態を踏まえた合理的な逆提案である。
- ・早期退職をせざるを得ない状況もある。そもそも60歳定年制度のもとで入社した社員は60歳の定年退職に合わせた将来設計をしてきた。会社が定年年齢を見直すならば、社員が選べる「働き方」があっても良い。

◎令和8年3月31日以前に入社した社員は企業型確定拠出年金制度と退職金制度を選択制にすること。なお、退職金制度を選択した社員の移管金及び会社拠出金を退職積立金として会社が管理すること。また、退職までの間に企業型確定拠出年金制度への移行も可能とすること。

制度を選択できなければ、社員が描いていたライフプランが変わってしまう！

- ・企業型DCは60歳未満で退職した場合、原則として資金を引き出せない制度であり、病気や介護、家庭事情などにより、やむを得ず早期退職する社員の生活設計に重大な支障をきたす恐れがある。