



「人事・賃金制度等の見直し」に対する基本要件 Part 4

◎住宅等手当の地域額を役割遂行賃金とし、一律45,000円とすること。

住宅に関する手当は将来設計に関わる！地域による格差は必要ない！

居住地がどこであっても安心して生活ができる住宅制度が必要だ！

- ・新賃金体系において「住宅等手当」「子ども手当」が「役割遂行賃金」（基準内賃金）に位置付けられておらず、期末手当に反映されないことで社員の年間総所得の減少につながる。
- ・「基準内賃金」に含まれないことにより、住宅ローン等の返済計画の見直しを迫られる社員が生じ、生活設計に重大な影響を与える。
- ・社員の「活躍のフィールド拡大」を掲げるのであれば、居住地による生活手当格差は不要である。

◎寒冷地手当を廃止せず、支給条件を居住地とすること。

物価高騰の中、寒冷地での生活は様々な経費がかかる！

勤務地ではなく居住地を基本とした制度づくりが必要だ！

- ・灯油価格は約20年で2.24倍に高騰しており、寒冷地における生活負担は増大している。
- ・寒冷地では暖房費以外にも、スタッドレスタイヤ、除雪用品、消雪設備費用など継続的な支出が発生する。
- ・自動車通勤が前提の地域では冬季コストは不可避であり、寒冷地手当は生活補填手当として不可欠である。電力消費量も寒冷地ほど多く、今後の補助終了により電気料金の上昇が見込まれている。

◎住宅等手当の住居額における所有住居額及び賃貸住居額の地域区分を設けず、一律地域Aの住居額とすること。

地域区分は「地域A」「地域B」の間で不合理な格差を生み出している！

- ・愛知や大阪在住社員に地域A額が支給される一方、J R東日本管内の地域B社員は低額であり、制度の整合性が破綻している。
- ・持ち家のローン残額は地域に関係なく同一であり、支給額に差を設ける合理性はない。
- ・賃貸住宅についても寒冷地仕様や駐車場、燃料費などを考慮すると、地域Bでも生活費は高い。
- ・最低賃金水準との比較においても、地域Bの支給額水準（地域Aの22.2%）は著しく低く、生活保障の観点から不適切といえる。

◎住宅等手当（別居額）を月額60,000円とすること。

勤務エリアの範囲が広がり、希望しない異動が増えている！

家族と離れてまで業務に奮闘する社員の生活をしっかりと保障すべきだ！

- ・単身赴任は会社命令によるものであり、二重生活に伴う費用は会社が補填するべきである。
- ・地方は特に自宅の除雪等により帰省回数が多い。年間96枚の「帰省代用証」では不足しており、自己負担による帰省が常態化している。