

取日本ユニオシ NEWS

JR東日本労働組合 発行者 情報宣伝部 2025年8月30日 No.928

「賃金制度の見直し」に関する申し入れの団体交渉を行う!(8月22日)

【賃金の種別及び体系】

○実施期日を令和8年4月1日とする理由は?

・ 企業グループの持続的な成長の前提である社員の成長のさらなる促進を目指して、人事・賃金制度等を抜本的に見直すこととした。

○役割遂行賃金とは何か?

- ・職務能力給、マネジメント手当及び業務手当を「役割遂行賃金」と位置付ける。
- ・意欲を持って仕事に取り組み、自らの役割を果たすということからこの名称になった。役割を遂行している社員に支給するものであり、人事・賃金制度の根幹に関わるものである。
- ・期末手当の基準額は役割遂行賃金において、業務手当が途中で担務変更になっても、基準日は6月1日と 11月1日となる。

○諸手当とは何か?

- ・通勤手当、割増賃金、日直・宿直手当、緊急呼出手当、年末年始手当、住宅等手当、子ども手当を、諸手 当と位置付ける。
- ・現行は基準内賃金、基準外賃金、その他となっている。基準外賃金はわかりにくいものであり、わかりやすさ等の観点から見直した。わかりやすさ等の「等」は、その他の期末手当、遠距離異動手当など一時金という性質で、賃金の性格の違いを「等」で表したものである。

【職務能力給】

○職務能力給とは何か?

・現行の基本給の性質と大きく変わらないが、職務遂行を通じた能力の伸長を位置付けたものである。また、社員へのメッセージ性を込めて職務能力給とした。

【初任給】

○一般社員の初任給を見直す理由は?

- ・世の中の構造的な労働力不足を背景に、近年、各企業が初任給水準を大幅に引き上げている。採用競争力 を確保する観点から、初任給水準のさらなる引上げと若年層の賃金水準を引き上げることとした。
- ・社員の若年層の離職防止の観点からも賃金を引き上げ、見直した。社会の流れに遅れをとらないため、このタイミングで見直すことが採用市場への影響力があるためである。
- ○一般社員の初任給表1及び初任給表2に「大学院(博士号に限る)、大学院(博士課程単位取得満期退学に限る)」を追加した理由は?
- ・博士号の取得者が増えており、入社までに高い能力を有していることから初任給に追加した。金額設定の 考えは、全体のバランスをみて設定した。
- ○一般社員の初任給表 2 に「高等学校、専修学校(修業年限 3 年以上の高等課程に限る)、中等教育学校の後期課程 | を追加した理由は?
- ・学歴にこだわらず優秀な人材をとりこぼさいないめに総合職の入社要件を拡大した。

○一般社員の初任給の学校別の引上げ額の違いは?

- ・元々の金額が少しバランス欠いたところがあったため、他企業の水準をみて総合的に勘案して見直した。
- ・地域総合職、22歳時点で高卒、大卒などの賃金の開きのバランスも考慮した。
- ○「ジョブ型人事運用の適用者に指定された者」の初任等級を係職 2 等級とし、初任給額を 300,000 円とする理由は?
- ・不動産事業などに特化し成果を求められる社員で募集を行っており、学歴問わず採用市場における人材確保、競争力確保のためこの金額に設定した。

【能力昇給】

○能力昇給とは何か?

- ・役割の多様化・高度化を踏まえ、これまで以上に社員の能力の伸長を昇給にきめ細やかに反映できる能力昇 給を行うこととした。
- ・多様化・高度化とは、乗務と企画など複数の業務に携わることや資格を取得し高度な作業に従事するなど全 ての社員が一定ではなくなってきており、挑戦に応えたいために設定した。
- ・これまでの評価の仕方は特別加給でみてきたが、能力の伸長をきめ細かくみていくためである。
- ・現行との比較は①賃金カーブの早期立ち上げ②55歳以降も昇給する③65歳定年延長により、総収入が増額する考えである。
- 能力昇給は「前年4月1日から当年3月31日までの社員の平素の勤務成績を十分調査する」とあるが、勤務成績とは何か?
- ・社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等である。
- ○社員個々の能力昇給額は昇給実施日の毎年4月1日にならないとわからないのか?
- ・わからない。欠勤や勤務成績の確認などの実務があるためである。昇給の精算がある6月の時期に通知する 考えである。
- ・新制度においても最低でも区分1の分は昇給することから、新賃金・夏季手当を同時期に示すことで年収ベースがわかり、一定程度の生活設計が立てられると考えている。

○令和8年4月1日実施の社員の能力昇給額は?

- ・今年度の調査期間において設けられた区分の中できめ細やかに反映することとなるが、 6 月の精算までわからない。
- ○能力昇給額の算式を「(適用区分 区分 2 ×昇給調整日数/360)×昇給係数」とする理由は?
- ・欠勤などこれまでと異なり日数できめ細かくした。
- ・分母が 360 となっているのは、分母を小さくすると社員有利になる。これまで 1/4 としていたことから 4 で割れる数字とした。
- ・区分2を用いるのは、大きくすると社員が不利になるので、機械的に区分2を適用した。
- ・能力昇給の区分に基準はない。6区分の中で評価を行う。基準を設けると特別加給の考え方と同じになってしまう。評価結果について社員への説明はしっかり行っていく。
- ・休職中は労務提供を行っていないため評価の対象外となるが、計算式でマイナスにならないような評価区分を考える。制度を利用して会社を休むことが不利になってはならない。
- ・出勤停止など欠勤が重なると昇給がマイナスとなることもあり得る。昇給算定額がマイナスになった場合、 その年は昇給ゼロで、翌年にマイナス分は精算となる。

○昇給調整日数の考え方は?

・定年延長となると休職も多くなることが想定され、休職を取得してもしっかり長く働いもらいたい。これまでは休職を1日でも取得すれば昇給が 1/4 削られていたものを見直した。

○昇給係数を「1.0以内」とする理由は?

・職務能力給の引上げについては、長期的に人件費に影響を及ぼすものであることから、将来にわたる生産性の向上を原資とすることが基本的な考えのもと、中長期的な経営見通しや直近の物価等を含めた社会的動向などを勘案し、総合的に判断するものと考えている。物価高等などで上下することはないが、その都度考えていく。1.0 以内は制度上「0 | も可能だが、昇給を実施しないことになるので考えていない。

○能力昇給額区分を6区分とする理由は?

- ・ 社員の能力伸長を昇給にきめ細やかに反映するため。マイナス要素はないと考えてる。区分1もプラスであり、社員の能力は年齢に関わらず伸長し続ける。20区分などにすると管理者の負担も大変である。
- ・全社員が区分6とするときめ細かくとはならない。また区分6を目指せなどの指導は想定していない。

○一般社員の能力昇給額区分の昇給額の根拠は?

- ・能力昇給額は、職務能力給をはじめとした基幹的な賃金を全体的に増額するとともに、定年退職まで賃金 が伸び続けることにより、長期に渡り社員の成長を促す観点を踏まえ金額設定したものである。
- ・今までは55歳で昇給は止まっていたが、年齢で能力の伸長が止まるとは思っていない。60歳でグループ会社に出向にはなるが能力を伸ばすことを想定している。
- ・主務職と主任職で現行は100円の差であったが、現行との比較ではなく、結果として主務職以上は上がり幅が広くなった。

○ 一般社員の能力昇給額区分が「係職から主任職は各区分 400 円差」「主務職は各区分 500 円差」「テクニカルリーダー職・主幹職は各区分 600 円差」とする理由は?

・社員の成長が会社の成長につながることから、この導き役としてこのような昇給差とした。役割の重さと 全体の賃金のバランスをみた。また、主務職以上は役割が多岐に渡り、能力差が出てくる考えである。

○能力昇給額区分によって上位職を上回る区分があるが、その考え方は?

- ・係職でも目覚ましい成長があると考える。必ずしも能力の伸長が主務職より低いとはならない。職制を勘 案しながら設定した。
- ・職制に応じての能力の伸長をみていく。
- ・同じ職制でずっと区分 6 は想定していない。能力のある社員は次のステージへ挑戦して能力を伸ばしてもらいたい。

○能力昇給額区分1~6の判断基準は?

- ・何を行ったら区分1など示せるものはない。人事考課、公正な判断、一定の基準は一般的にどの会社もあり、公表は行わない。面談を通じて社員の背中を推し、結果に対して公正に判断する。
- ・社員一人ひとりを適切に判断していく。個々の支援やマネジメントが重要であり、社員同士を比較するものではない。

○「能力昇給は、社員の所属する箇所の所属長が実施する」としているが、箇所の所属長とは誰なのか?

- ・新たな箇所長は組織の再編において検討中である。事業本部長になるなどは決まっていない。
- ・所属の箇所長が全てではなく、管理者がプロセスをしっかりみて評価は判断していく。
- ・出向者は出向先の指示命令系統による。出向者も必ず自己申告書による面談を実施していく。

【評価昇給】

○評価昇給とは何か?

- ・ジョブ型人事運用の適用社員は、中長期的な成果に応じた評価昇給を行うこととし、設けられた区分の中できめ細やかに反映することとなる。
- ○評価昇給は「前年4月1日から当年3月31日までの社員の平素の勤務成績を十分調査する」とあるが、勤 務成績とは何か?
 - ・社員としての自覚、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性、試験成績等の人事考課に基づ き、公正に判断して行う。
- ○社員個々の評価昇給額は昇給実施日の毎年4月1日にならないと分からないのか?
- ・評価昇給についても毎年4月1日に実施することとし6月の精算まではわからない。
- ○令和8年4月1日実施の社員の評価昇給額はどうなるのか?
- ・成果を出してももらうことで採用していることから、一般採用のように社員を育てていく観点とは違い、 評価区分1の0円も存在する。途中からジョブ型人事運用になった社員についても同様である。
- ○評価昇給額の算式を「(評価区分 昇給調整額)×昇給係数 | とする理由は?
- ・能力ではなく成果をみる。欠勤や休職しても評価には反映しないが、一年間休職した場合は成果なしであり、評価はゼロになる。
- ○昇給調整額の考え方は?
- ・ジョブ型人事運用の適用社員は、中長期的な成果が昇給に反映できるよう評価昇給を行うこととし、その 算定においては、昇給調整額を用いることとした。
- ○昇給係数を「1.0以内」とする理由は?
- ・考え方は一般採用の社員と同様であるが、能力昇給と評価昇給は異なり用いる算式も異なる。
- ○評価昇給額区分を6区分とする理由は?
- ・管理者は一般採用、ジョブ型人事運用の両方をみていることを想定し、一般採用者と同じに適正に評価で きる区分として6区分とした。
- ○評価昇給額区分の昇給額の根拠は?
- ・ジョブ型人事運用の適用社員は、中長期的な成果に応じた評価昇給を行うこととし、わかりやすく 0 から 10,000 円までの 2,000 円刻みで設定した。
- ・初任給額は世間と比べ見劣りすることもあるが、一般採用者とのバランスをみて少し高めに設定した。
- ○「評価昇給は、社員の所属する箇所の所属長が実施する」としているが、箇所の所属長とは誰なのか?
- ・一般採用者と同様である。
- ○ジョブ型運用社員の評価昇給額と一般社員の能力昇給額が違う理由は?
- ・ジョブ型人事運用を適用される社員は、高い専門能力を発揮し、成果を出すことが求められる。能力伸長に対する昇給ではなく、中長期的な成果に応じた評価昇給を適用することとした。成果が出なければ区分 1となり0円となる。
- ○ジョブ型運用社員の評価昇給額と一般社員の能力昇給額の算式が違う理由は?
- ・ジョブ型人事運用を適用される社員は、成果を出すことが求められ、一般採用者と評価内容が異なり、求められるものやプロセスが異なるためである。

【昇格昇給額】

- ○一般社員の昇格昇給額を主務職以上の昇格に対し、増額した理由とその額の根拠は?
- ・ 社員の能力伸長をサポートする人材育成の役割がさらに重要となることも踏まえ、職制による職責の重さ を勘案し、主務職以上の社員の昇格昇給額を見直すこととした。
- ○一般社員の昇格昇給額を主務職未満の昇格に対し、増額しない理由は?
- ・社員の能力伸長をサポートする人材育成の役割を担う、主務職以上の社員の昇格昇給額を見直すこととした。 た。
- ○「社員が別に定める資格」とはどのようなものか?それぞれの資格に対する加算額とその根拠は?
- ・特に専門性が高く、業務に有用な資格を取得した社員の職務能力給を加算することとした。
- ・現行の技能手当は違う業務になると支給されないが、今回はどの業務を担当していても高めた能力は証明 できるものなので、担当業務に関わらず職務能力給に加算する。

※資格

技術士、鉄道設計技士、電気主任技術者(一種)、建築士(一級)

鉄道車両製造・整備技能士学習(各種一級)、計量士

レールエキスパート、土木施工管理技士(一級)、建築施工管理技士(一級)、管工事施工管理技士(一級) 建築設備士、土木鋼構造診断士、コンクリート診断士

シグナルエキスパート、電気主任技術者(二種)、電気通信工事施工管理技士(一級)

電気工事施工管理技士(一級)、エネルギー管理士

※その他資格

不動産鑑定士、

情報処理技術者資格等

情報処理技術者資格等の「等」の資格

ITストラテジスト試験、システムアーキテクト試験、プロジェクトマネージャー試験、ネットワークスペシャリスト試験、データベーススペシャリスト試験、エンベデッドシステムスペシャリスト試験 ITサービスマネージャ試験、システム監査技術者試験、情報処理安全確保支援士試験、応用情報技術者試験

※医療社員対象資格

特定行為看護師

この他は必要に応じて対象とする。

- ○複数の資格を取得した場合の加算額の考え方は?
- ・複数の資格を取得した場合については、重複適用は行わず、加算額が高い方の資格を適用する。
- ○博士号取得者は資格の取得による加算額を併給しない理由は?
- ・博士号取得者については、専門的な知識を有する優秀な人材の育成や獲得・定着の観点から職務能力給を 加算することとし、資格の取得による加算は適用しない。

【マネジメント手当】

- ○マネジメント手当とは何か?
- ・職場の諸課題に対応する職責を担い、会社の指示する役割を果たすことを前提にマネジメント手当を支給することとなる。

○主幹職 A、テクニカルリーダー職 A、主幹職 B、テクニカルリーダー職 B 及び主務職に在級する社員に支給する理由は?

- ・主務職、T等級以上の社員については、個々の社員の能力の発揮度合いに左右される非定型的かつ業務遂 行の自由度が高い業務に従事して会社の業績向上に貢献することが期待されるためである。
- ○主幹職Aのマネジメント手当を 57,000 円とする根拠は?
- ○テクニカルリーダー職 A のマネジメント手当を 53,000 円とする根拠は?
- ○主幹職Bのマネジメント手当を 54,000 円とする根拠は?
- ○テクニカルリーダー職Bのマネジメント手当を 50,000 円とする根拠は?
- ○主務職のマネジメント手当を 43,000 円とする根拠は?
- ○主幹職とテクニカルリーダー職のマネジメント手当額が異なる理由は?
- ・マネジメント手当の支給額については、等級区分・職責・役割等を勘案し設定したものである。
- ・主幹職 A はこれまでの昇給額より下がるが、役割とマネジメントをわかりやすくし、マネジメントは役割とし、業務の中のものは業務手当とし、マネジメント手当と併給していく。
- ・主幹職 A とテクニカルリーダー職 A の違いは、主幹職 A は人事評定、職場のマネジメントで、テクニカルリーダー職 A は技術の高度化に注力し、この部分に必要な処遇を行い、役割で差を用いている。

○マネジメント手当と子ども手当を併給しない理由は?

・マネジメント手当は役割にフォーカスした賃金体型であるため、生活に対する子ども手当とは異なり併給 は行わない。しっかりと役目を果たすことに主眼をおいたものである。

【業務手当(基本)】

- ○業務手当(基本)とは何か?
- ・業務手当(基本)は、会社が指示する役割に応じて支給する。
- ○支給額区分に対する会社が指示する役割及び指定する業務とは?
- ・鉄道オペレーション、企画戦略、フロンティア、出向業務である。
- ・この間もっぱらや月の半分勤務していればということがあったが、月に一度でも<u>従事する可能性があれば</u> 支給する。
- ・現行で考えると企画部門と運転士の兼務で、運転士の兼務が解除されたら鉄道オペレーションの業務手当 は支給しない。
- ・「作業ダイヤでによる勤務に従事する社員」とは、作業ダイヤで働く社員(5,000円)
- ・「定例的に深夜帯に勤務する社員」とは、作業ダイヤに関係なく深夜業務に従事する(10,000円)
- ・「運転取扱業務に従事する社員」とは、運転取扱業務に従事している社員(10,000円)
- ・「事業運営・職場のサポートをする社員」とは、企画部門の本社・支社の社員や事務担当。設備系職場では運営や調整業務を行っている社員(15,000円)
- ・「グループ全体の成長戦略の策定、事業のマネジメントを担う社員」とは、本社で働く社員(25,000円)
- ・「イノベーションの実現に向け、専門的な技術領域で研究・開発等を担う社員」とは、フロンティアスタッフに指定された社員(25.000円)
- ・「出向先での業務を担う社員」とは、60歳以降の原則出向社員も含む出向中の社員(20,000円)

○支給額区分の支給額に対する根拠は?

・役割に応じたものであり、これまで細かく処遇したりもっぱら勤務するものになどあったが、一旦ゼロベースで議論し決定した。

○支給条件は?

・ 鉄道オペレーションに従事する場合は支給され、発令は形式のみになるかわからないが、何らかの形で今 後明確にしていく。

○マネジメント手当と業務手当(基本)を併給する理由は?

・マネジメント業務を行う社員についても、各職場で様々な役割や業務を担うことから、マネジメント手当 と業務手当は併給することとなる。

【業務手当(指定)】

- ○業務手当(指定)とは何か?支給額区分に対する会社が指示する役割及び業務とは何か?
- ・業務管理、資格による選任業務、イノベーティブスタッフ、安全エキスパートであり、業務に応じて支給 することとなる。
- ・主幹職は現場長や非現業のチーフにあたる社員など主幹職プラスアルファの業務に指定された社員、特定 の資格を有する社員(通知で示す)イノベーティブスタッフ、安全エキスパート(今回新設され、本社で安全 の意識向上など研修を行い二次発令で指定)に指定された社員に支給する。

○支給額区分の支給額に対する根拠は?

- ・基本の役割プラスアルファで業務をお願いする場合は支給されるが、基本の役割でもみているので、 5,000 円で統一した。
- ・乗務職場のイノベーティブスタッフは業務手当(基本)20,000円プラス業務手当(指定)5,000円で25,000円の支給となる。
- ・指導担当は業務手当(基本)の20.000円となる。

○支給条件は?

- ・会社が指定した業務に従事者する社員に支給し、指定を解除する場合は発令か通知か検討中である。
- ○マネジメント手当と業務手当(指定)を併給する理由は?
- ・業務手当(基本)と同様の理由である。
- ○「業務手当(基本)」と「業務手当(指定)」は併給するのか?
- ・併給する。

【通勤手当】

- ○組織の再編に伴う勤務箇所の定義は?
- ・事業本部内の行く可能性が大きい箇所に対し支給する。所得税法との兼ね合いが大きく、移動する範囲内 で支給する。
- ○日々勤務箇所が異なる場合の通勤手当の考え方は?
- ・行く可能性が大きい箇所に対し支給する。
- ○交通機関を利用して通勤する場合「一利用区間の距離が1km を超える場合」とする理由は?
- ・昨今の気象状況の変化や社員の多様な働き方を考慮し負担を減らすため、通勤手当の支給条件及び範囲を 見直し現行より緩和した。
- ○自社線の在来線特別急行列車を使用する場合「乗務員交番作成規定第6条別表第1項に掲げる区間(蘇我駅を除く)の相互発着を除く」理由は?
- ・3月に運賃改定が予定されており、自社線の在来線特別急行列車を使用する場合の取扱いについては、旅客営業規則の変更に伴い、見直すものである。
- ○「損害賠償責任保険等」に含まれる保険種別は?
- ・自転車の利用による損害賠償を保障することができる保険等となる。

○自転車を利用する場合、損害賠償責任保険等の加入の確認方法は?

- ・損害賠償責任保険等の加入の確認については、必要な書類等(保険証券)を提示することとなる。提出する必要はない。
- ・スーパーグリーン保険に加入していれば含まれており、必要によっては省略の可能性もある。
- ○自動車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給を 5 km 未満から 2 km 未満とする理由は?
- ・気象状況などの環境の変化や社員の働き方へ対応するため、通勤手当の支給範囲を見直すこととした。 また、2,000 円と 3,000 円の増額する部分を分けたものである。
- ○自動車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額の根拠は?
- ・この労使議論やガソリン価格の高騰などから支給額を変更した。減価償却の考え方は変わっていない。
- ○通勤手当の支給状況の確認を毎年7月から2月とする理由は?
- ・各種手当に関する確認は、年末調整の実施時期や社員の負担等を考慮し2月に行うこととした。

【割増賃金】

- ○特定時間割増手当とは何か?
- ・夜間早朝時間帯の勤務や不規則な勤務による社員の負担を踏まえ、特定時間割増手当を新設し、従前の深 夜帯よりも広い時間帯に対して、わかりやすく時間単位の割増賃金により支給することとした。
- ○単価を「C単価 45/100」「F単価 30/100」「G単価 15/100」とする理由と単価額の根拠は?
- ・もっとも負担の大きい深夜帯 C 単価を 40/100 から増額し、通勤時間帯後も働く時間に F 単価、昼勤務より朝、夜とも長く働く時間に G 単価を拘束時間の長さと相まって設定した。
- ○超過勤務手当及び特定時間割増手当の1時間当り賃金額の算式を「職務能力給+マネジメント手当+業務 手当+住宅等手当(地域額)」とする理由は?
- ・今回の人事・賃金制度等の見直しを踏まえ、法令に則り1時間当り賃金額は「(職務能力給+マネジメント手当+業務手当+住宅等手当(地域額))/149.7」とすることとした。
- ・賃金の差によって支給額が異なるが夜勤手当に合わせたものである。若手は賃金の引き上げで対応した。 わかりやすさと率を加味して決定した。
- ○フレックスタイム制を適用する社員がフレキシブルタイムに勤務した時間について「準深夜額時間帯及び 朝夜額時間帯の場合に特定時間割増手当を支給しない」理由は?
- ・会社の指示ではなく、社員が各日の始業及び終業時刻を選択して働くことができることから準深夜額及び 朝夜額は支給対象外とすることとした。
- ○特定時間割増手当と超過勤務手当は併給するのか?
- ・併給する。

【日直・宿直手当】

- ○日直・宿直手当を見直す理由及び1回当りの支給額の根拠は?
- ・今回の人事・賃金制度等の見直しによる賃金引上げの状況や法令の基準を勘案し、見直すこととした。

【緊急呼出手当】

- ○緊急呼出手当を見直す理由は?
- ・緊急呼び出しによる勤務は社員の負担が大きく、働きやすさの向上を前提に、実態としてこのような勤務 を担う社員に対し一層の措置を行う観点から、緊急呼出手当の支給要件を緩和し、かつ支給額を増額する こととした。

- ・緊急呼出手当の支給要件である「緊急の出勤を命じられ、通勤を開始した場合」とは、12 時間以内の緊急の出勤を命ぜられ通勤を開始した場合である。
- ・様々なケースがあり、通達で整理していく。

○「緊急の出勤」とは?

・社員に予め指定された所定労働時間帯以外の時間又は休日等に緊急の出勤を命ずることである。

○「緊急の出勤」の出勤場所とは?

・出勤場所については、会社が指定した場所となる。

○「通勤を開始」の確認方法は?

- ・緊急の出勤を命ずる際等に、管理者等が確認することとなる。
- ・通勤を開始したら支給とする。

○急遽の勤務変更等の場合に支給されるのか?

・退勤時の次勤務確認において、翌日の始業時刻が早まる勤務への変更についても、会社施設に泊まらず、帰宅し自宅から通勤する場合は 12 時間以内であれば手当の支給対象になる。

○始業時刻よりも早い時刻の出勤を命ぜられた場合に支給されるのか?

・緊急呼出手当は、12 時間以内の緊急の出勤を命ぜられ通勤を開始した場合に支給する。 当初の始業時刻 よりも「早い時刻」を何分までなどは交通機関の運行本数など利便性も関係してくることから、通達で整理 していく。

○会社施設内に居た場合にも支給されるのか?

・前泊などで会社施設を利用した場合に急遽出勤を命じられた場合は、通勤にはならないので対象外となる。

○緊急呼出手当の支給額を「回数1回につき5,000円」とする根拠は?

・現行は 22 時から 5 時まで 4,500 円、日中帯は 2,500 であるが、社員の負担を考慮し一回 5,000 円という わかりやすい額とした。

【年末年始手当】

- ○年末年始手当を見直す理由は?年末年始手当の支給範囲を「12月30日、12月31日、1月1日、1月2日、1月3日に勤務した場合に支給する」とする理由は?
- ・年末年始期間中の勤務は社員の負担が大きく、働きやすさの向上を前提に勤務を担う社員に対し一層の措置を行う観点から、年末年始手当については、支給要件を緩和し、かつ支給額を増額することとした。
- ・これまでも企画部門の社員も年末年始に出勤することもあったが、事業本部になることで出勤することも 多くなる。

○年末年始手当の支給額を「1暦日につき4,400円」とする根拠は?

・年末年始期間中の勤務は社員の負担が大きく、実態としてこのような勤務を担う社員に対し一層の措置を 行う観点から見直した。

【住宅等手当】

○住宅等手当の種類を「地域額」「住居額」「別居額」とする理由は?

・社員の住環境やライフスタイルに応じて支給できるよう、地域額、住居額及び別居額により支給すること とした。

()住宅等手当を見直す理由は?

・社員が働く場所に関わらずより安心して活躍ができるよう、住宅支援の要素も加味した居住地基準の住宅 等手当を新設することした。

≪組 合≫

都市手当を廃止する代わりにこの手当を新設したのか。

≪経営側≫

わかりやすさで、都市手当、住宅援助金、別居手当、寒冷地手当を踏襲しつつ抜本的に見直し、住宅援助金を賃金化した。

(1) 地域額

- ○地域額の支給範囲を「社員の本拠(生活の主たる拠点となっている住居)が属する地域」とする理由は?
- ・通勤手当が住んでいる場所と紐付く住居で生活の主たる拠点となり、地域の基本的な生計費などを加味 し、わかりやすさなどの観点も踏まえ、A、Bの2つの区分を設けた。
- ○本拠のうち「地域をまたがる場合」とはどのようなことなのか?
 - ・広い敷地の住宅でその土地が県またぎなっている場合どちらの県を基準とすることであり、郵便の届く住 所で対応することとした。
- ○「転勤の発令等により転居し地域額の区分を異にする場合は、その別居期間中に限り、高い方の地域額を 支給する」とはどのようなことか?
- ・転勤等の発令により転居し、新たに住宅等手当(別居額)の支給を受けることとなった社員のうち、地域 額の区分が変わる場合は、その別居期間中に限り、高い方の地域額区分により支給する。
- ・寮に入る場合も同様となる。
- ○地域額の区分を地域 A と地域 B とする理由及び支給額の根拠は?
- ・住宅等手当(地域額)は、住居費をはじめとする生計費の地域差を総合的に勘案したものである。
- ・土地の価格や物価、サービス価格、教育費など A 区分が高く、固定資産税も家計の固定費に入るためである。
- ・全社員を対象とし、生活費、住居費、別居の3区分で考えた。全般的な見直しを行い、全体のバランスを みて支給額を設計した。
- ・寮に入っている社員も基本的に地域別に生計費の差があるため合理的観点から支給する。
- ○地域額の区分地域 A を「東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、愛知県、大阪府」とする理由は?地域額の区分地域 B を「地域 A 以外の道府県」とする理由は?
- ・全国で生計費を勘案すると、特に区分地域 A の 6 つの都府県となり、いくつかの資料を基に統計等で決定した。
- ○地域額の支給申請に必要な書類は?
- ・住宅等手当の申請及び届出については別に定める様式等により、所属長に認定を申請するものとする。
- ・Forms 等を使用し、電子的な申請を行っていく。寮に入っていても住民票を実家にしている社員もいることから、住民票が必ずの要件とはならない。
- ○支給状況の確認はどのように行うのか?
- ・現在に準じて住宅等手当の支給状況については、毎年2月に支給内容について確認することとなる。

- ・社員の住環境やライフスタイルに応じて支給できるよう、地域額、住居額及び別居額により支給すること とした。
- ・休職者については、いかなる賃金も支給しないのが大前提であるが、住居額のみ支給する。
- ○所有住居額の支給範囲は「自ら所有権を有し、その住居費用を支払う本拠に居住している社員に支給する」と規定しているが「規定にかかわらず別に定めるところにより支給することがある」とは、どのようなことか?
- ・相続が長く確定していない場合などであり、支給できないと負担が大きくなる。また、親と同居しており 親が所有権を持っていると支給されない。
- ・ローン残高で確認し、所有の何%という率は関係ない。
- ・夫婦で沢山住宅を所有していても JR 社員でない場合は支給されない。
- ・単身赴任や寮に入っていても住宅を所有していれば支給対象となる。

○所有住居額の申請に伴う「事実を証明する書類の提示」とは何か?

・固定資産税の決定通知及びローン残高証明書の2つが基本となる。

○所有住居額の各支給額の根拠は?

- ・住宅等手当(住居額)は、ローンが無くとも固定資産税など住宅を所有していると費用もかかる観点から 支給する。
- ・長く働いてもらいたい観点と住宅の高騰に対する視点から額を増額し、年数縛りもなく、勘案して額を処 遇のあり方を考えて設定した。

○所有住居額の住宅ローン残額が2千万円超の場合に、地域Aと地域Bで支給額が異なる理由は?

- ・地域 A、地域 B で同じ 5,000 万円の住宅を購入しても設備や家屋に差が出るため、公平感、住宅のレベル感が揃わないから、しかるべき差をとったものである。明確なものはないが、ローン残高 2,000 万円以下に差を付けていないという事ではなく、ローン残高が多いところに差を設けた。
- ・援助金ではないため、カフェテリアポイントは消費されない。

○賃貸住居額の各支給額の根拠は?

- ・所有住宅の高騰感や価格帯をみて決めた。所有住宅は資産になるので金額設定は一緒ではない。また、家 賃も地方により変わってくるので、差を設けた。
- ・賃貸住宅援助金の15年ルールはなくなるが、社宅入居年数15年ルールは存在する。
- ・配偶者と別居する社員が転勤先で賃貸住宅に入居し、配偶者も賃貸住宅に入居する場合は両方の賃貸住宅 に賃貸住居額を支給する。

○賃貸住居額の家賃月額が7万円超の場合に、地域Aと地域Bで支給額が異なる理由は?

- ・地域によって家賃の差もあることから、地域A、地域Bを決め適正な差を設けた。
- ・援助金から手当化して設定した。

○住居額の支給申請に必要な書類は何か?

・住宅等手当の申請及び届出については別に定める様式等により、所属長に認定を申請するものとする。

○支給状況の確認はどのように行うのか?

・住宅等手当の支給状況については、毎年2月に支給内容について確認することとなる。

(3)別居額

○「転勤の発令等」の「等」とは何か?

・「等」とは転勤の発令を伴わない担務変更において別居が発生した場合も支給対象とするためである。

- ○支給範囲を「会社エリア内の地域(東日本エリアに限る。)及びその外方 50km 圏内に居住する配偶者と当該転勤の発令等の前から継続して別居している場合」とする理由は?
- ・常に別居は想定していない。会社の転勤に伴うものであり、現行の別居手当と考え方は変わらない。
- ○別居額の支給要件となる「配偶者の居住地から新勤務箇所までの距離及び所要時間」の計測方法は?
- ・距離及び所要時間は、通常の経路及び通勤方法により算定する。
- ・通勤手当の通勤時間の家を出てから勤務開始前までとは計測方法は異なる。
- ・現行、別居手当の支給を受けている社員が、もらえなくならないように精査して考えていくが、組織再編 により勤務箇所の定義付けを行わないと答えられない。
- ○組織の再編に伴う勤務箇所の定義は?
- ・決定していない。今後定めていく。
- ○別居額の支給申請に必要な書類は何か?
- ・住宅等手当の申請及び届出については、別に定める様式等により、所属長にその認定を申請するものとす るものとし、基本的に現行と変わらない。
- ○支給状況の確認はどのように行うのか?
- ・来年の制度改正前に今後調査していく。
- ・住宅等手当の支給状況については、毎年2月に支給内容について確認することとなる。

【子ども手当】

- ○子ども手当を新設する理由は?
- ・子どもを持つことに対する経済的支援を一層拡充していく観点や、配偶者手当の見直しに関する国の動向 や社会的な要請などを総合的に勘案し、子ども手当を新設することとした。
- ・配偶者手当は働き控えがあるとの国の認識がある。
- ・扶養手当の廃止については経過措置で対処していく。
- ○子ども手当の支給範囲を「扶養する子(血族に限る)」とする理由は?
- ・現行の扶養手当の扶養する子に対する支給範囲に変更はない。
- ○扶養する子の範囲を「22歳に達する日の属する年度の末日までとする」理由は?
- ・現行の扶養手当は規定上 18 歳であり、大学にいく場合は 22 歳までだか、18 歳以上でも扶養していれば 支給することとした。
- ○子ども手当を「マネジメント手当を支給する社員とジョブ型運用社員に支給しない」理由は?
- ・主務職・T等級以上の社員及びジョブ型人事運用を適用される社員については職責に特化して手当が支給 されることから、子ども手当は支給しないこととした。
- ○子ども手当の支給額を「扶養する子1人につき月額20.000円」とする根拠は?
- ・考え方は様々ではあるが、少子化もあり、社員有利になることから支給額を増額することとし、わかりやすく一人あたり一律 20,000 円とすることとした。
- ○子ども手当の支給申請に必要な書類は何か?
- ・子ども手当の申請及び届出については、別に定める様式等により、所属長にその認定を申請するものとする。毎年ではなく最初のみとなる。扶養手当でなくなることから、扶養控除申告書を確認書類として提出 してもらう。
- ・申請は電子による Forms を基本としたものとしたい。

○支給状況の確認はどのように行うのか?

- ・子ども手当の支給状況については、毎年2月に支給内容について確認することとなる。
- ・役割遂行賃金に子ども手当を入れない理由は業務上の手当とは異なるためである。子ども手当は生活に対 して支給するものであり、業務とは直結しないからである。

【賃金の減額等】

- ○減額単価の算式を「職務能力給+マネジメント手当+業務手当+住宅等手当(地域額)」とする理由は?
- ・今回の人事・賃金制度等の見直しを踏まえ、1時間当りの減額単価は「(職務能力給+マネジメント手当+業務手当+住宅等手当(地域額))/149.8」とすることとした。
- ・減額単価が1時間あたりの単価と改正後は変更となり、割増単価は分母が小さいほど社員有利になり、減額単価は分母が大きくなるほど社員有利になる。
- ・変形勤務は $7:30 \times$ 年間労働日数 251 日 ÷ 12 ヶ月=156.875 で、改正後は $7:20 \times 245$ 日 ÷ 12 ヶ月=149.715 となり、割増は 149.7 とし、減額は 149.8 を計算式の分母として用いる。
- ・日勤、変形、乗務員勤務と年間労働時間が異なっていたが、今回の見直しに伴って変更になるためわかり やすさの観点から法令の決まりはないが、分子は同じにした。

【期末手当】

- ○期末手当の成績率(増額)が、一般社員とジョブ型運用社員で違う理由は?
- ・ジョブ型人事運用を適用される社員は、高い専門能力を発揮し、成果を出すことが求められることから、 期末手当の成績率を見直すこととした。
- ○ジョブ型運用社員の成績率(増額)に「35/100、40/100、45/100、50/100」を追加する理由は?
- ・ジョブ型人事運用は成果を求められる。大きな成果を出すことに対し、採用の競走力と優秀な人材を当社に残ってもらえるように成績率(増額)に追加をした。

【遠距離異動手当】

- ()遠距離異動手当を新設する理由は?
- ・組織再編等に伴い、当社グループの仕事や働き方、職場のあり方が大きく変化し、社員の活躍フィールドが拡大している中で、さまざまなエリアで活躍する社員をより一層支援するため、遠距離異動手当を新設することとした。
- ○遠距離異動手当の支給範囲を「異動前の勤務箇所から新勤務箇所まで 100 km 以上」とする理由及びその 距離の計測方法は?
- ・転居に伴い新幹線通勤が難しい場合は社員の負担もあり、切りのいいところで 100km とした。移動時間 については設けない。
- ・勤務箇所の定義も変わってくることから勤務箇所の考え方については整理中である。
- ・新たに転勤の発令が出た場合は支給対象となるが、事業本部内での担務変更に対しては支給されない。
- ・転勤の発令で居住地からでは整合性がない。 例えば、居住地から通勤で東側に 50km 行った勤務箇所から転勤で西側に 50km 行った勤務箇所だと距離 は変わらなくなってしまい支給対象外になってしまうことから、勤務箇所から勤務箇所とした。
- ○組織の再編による勤務箇所の定義は?
- ・新たな組織が決定次第となる。

○支給範囲が異なるにも関わらず「別居額が新たに支給される社員」も対象としている理由は?

・現在別居手当が支給されている社員は、別居手当が廃止され、新たに別居額の支給対象となるが、ここで言う別居額が新たに支給されることとなった場合とは、令和8年4月1日以降に転勤の発令により別居額の対象となった社員のことである。したがって、現行の別居手当の支給対象社員には支給しない。

○遠距離異動手当は要件を満たせば、転勤発令の都度支給されるのか?

- ・新入社員研修や本社へのインターン2週間や1ヶ月などは異なってくることから、通達で示していく。研修要素が強いものは検討の余地がある。
- ・終了期間がわかっているもので1年未満は制度の整合性を検討する。(3年間などは別)
- ・地域採用の新入社員の首都圏への運用についても決まっていない。
- ・海外については別に定めがあり、本社の国際事業本部への転勤は支給対象であるが、海外については整合性 をみて判断する。

【「割増賃金」の1時間当たり賃金額の分母の見直し及び「賃金の減額等」の減額単 価の分母の見直しについて】

・労働時間数の見直しに合わせて令和8年7月1日に実施する。

JR東日本グループのさらなる飛躍に 向けた新たな組織と働き方について

東日本ユニオンは 65 歳まで安心して 働ける制度の実現をめざして取り組ん でいきます!

私たちと一緒に納得感のある 制度の実現をめざそう!