

# 東日本ユニオシ NEWS

J R東日本労働組合 発行者 情報宣伝部 2025年9月3日 No.930

## 「人事・賃金制度等の見直しについて」(8月25日) 「経過措置に関する申し入れ」の団体交渉を行う!

## <経過措置の提案内容>

移行に伴いAに定める金額がBに定める金額を下回る社員に対し、令和8年4月1日から5年間、算式で計算した額を支給する。

## 【社員に対する経過措置】

## ◆Aに定める金額とは?

・職務能力給、マネジメント手当、業務手当、住宅等手当及び子ども手当の合計額である。改正後、月額払いの基本賃金となるものである。

## ◆ B に定める金額とは?

- ・改正後の賃金の中で、経過措置の対象とする賃金である。
- ①「令和8年3月31日現在の基本給、管理手当・技術手当・教育手当、都市手当、扶養手当、職務手当、技能手当、別居手当、扶養手当の見直し(平成29年10月1日実施)に伴う経過措置、扶養手当の見直し(令和5年10月1日実施)に伴う調整措置、出向特別措置(設備)、初任給特別措置、ジョブ型特別措置、博士号特別措置、施設係等の経過措置、賃貸住宅援助金及び所有住宅援助金の合計額」
- ↑改正後、廃止される月額の賃金である。
- ②「令和7年5月から令和8年4月に支給された乗務員手当、自動車乗務員手当、添乗手当、自動車行先地手当及び出向者特殊勤務手当の合計額を12で除した額」※1円未満の端数は切り捨てる。
- ↑改正後、廃止される月額の賃金のうち実績払いかつ、業務手当の要素に取り入れている賃金である。
- ③「令和7年 10 月に支給された寒冷地手当及び改正前の賃金規程第 138 条の規定による調整額の合計額を 12 で除した額」※1円未満の端数は切り捨てる。
- ↑令和7年度に支給された寒冷地手当の支給額を年間から月に計算にすることと、その条文である。
- ④「令和 8 年 3 月に支給された住宅ローン支援給付及び利子補給(経過措置)の合計額を 12 で除した額」 ※1円未満の端数は切り捨てる。
- ↑福利厚生として措置したもので、年に1度の支給額を月平均として算定し、経過措置を行う。
- ◆移行に伴い、令和8年4月1日現在のAに定める金額がBに定める金額を下回る社員に対して、令和8年4月1日から5年の間、経過措置として支給する理由は?
- ・多くの社員は 65 歳までの総収入が増額となる設計であるが、制度改正時点で所定賃金の月額が減る極めて一部の社員については、激変緩和の観点から十分な経過措置を講じ、制度改正時点の所定賃金月額(現給)を最大5年間は保障していく。
- ・月額が減る可能性があるのは、現行制度で都市手当 15%や乗務員手当の支給を受けている社員などが想定できる。

- ◆5年の間の職務能力給改訂、能力昇給及び評価昇給による職務能力給の増加額については、経過措置として支給する額から控除する理由及び経過措置の額が0円以下となる場合は、以後、経過措置による支給を停止するとした理由は?
- ・制度実施時点における差について、ベースアップなど賃金の上昇に伴う増加額を控除することが妥当であると判断した。
- ・他の経過措置も5年間の対応である。
- ・昇格昇給額は含めない。上位職の役割を担うためであり、昇格昇給額は控除の対象外とする。
- ・一定の算式に基づいて対応する。月額の賃金との比較が大前提である。

## ◆経過措置の算式は?

- ・経過措置 = B に定める金額 A に定める金額 職能力給改訂、能力昇給及び評価昇給による職務能力給の 増加額
- ※100 円未満の端数が生じた場合は、50 円以上は 100 円に切り上げ、50 円未満は切り捨てる。

## ◆経過措置額は月額とし、業務手当と同様として取扱う理由と精算日は?

- ・経過措置額は、割増賃金、賃金の減額等、休職等の取扱い等を業務手当と同様に取扱うこととした。
- ・令和8年4月から6月分の精算については、実績面等を考慮して令和8年7月24日とする。

## 【エルダー社員に対する経過措置】

- ◆令和8年4月1日現在のエルダー社員に対し、社員の退職時の等級が主幹職A、主幹職B、技術専任職の者には270,000円、主務職の者には210,000円、主任職2等級、主任職1等級の者には150,000円、指導職2等級、指導職1等級の者には120,000円、係職2等級、係職1等級の者には90,000円を精勤手当に加算して支給する理由と、支給額の理由は?
- ・定年退職年齢が引き上げとなる社員との賃金差を考慮し、エルダー社員に対して定額を支給する。
- ・精勤手当(夏季支給及び年末支給)の都度、支給する理由は、毎月の給与で精算すると公的給付金などに 影響するためである。
- ・支給額の差は、職制、等級で設定したものである。

#### <経過措置の提案内容>

移行に伴いAに定める金額がBに定める金額を下回るエルダー社員に対し、令和8年4月1日から5年間、算式で計算した額を支給する。

#### ◆Aに定める金額とは?

・基本賃金、エルダーマネジメント手当、業務手当及び別居手当の合計額である。

#### ◆ B に定める金額とは?

- ①「令和8年3月31日現在の基本賃金、エルダー管理手当、職務手当、技能手当、別居手当、調整手当の合計額」
- ②「令和7年5月から令和8年4月に支給された乗務員手当、自動車乗務員手当、添乗手当、自動車行先地手当及び出向者特殊勤務手当の合計額を12で除した額」
- ↑社員と同様の考えである。
- ◆令和8年4月1日現在のAに定める金額がBに定める金額を下回るエルダー社員に対して、令和8年4月 1日から5年の間、経過措置として支給する理由は?
- ・制度改正時点で所定賃金の月額が減るエルダー社員の激変緩和の観点から十分な経過措置を講じ、制度改 正時点の所定賃金月額(現給)を5年間保障することとした。

## ◆5年の間の基本賃金改訂による基本賃金の増加額については?

・社員と同様の考えである。

## ◆経過措置の算式は?

・経過措置額=Bに定める金額-Aに定める金額-基本賃金の改訂による基本賃金の増加額 ※100円未満の端数が生じた場合は、50円以上は100円に切り上げ、50円未満は切り捨てる。

## ◆経過措置額は月額とし、その取扱いは業務手当と同様とする理由及び精算日は?

- ・経過措置額は、割増賃金、賃金の減額等、休職等の取扱い等を業務手当と同様に取り扱うこととした。
- ・令和8年4月から6月分の精算については、実務面等を考慮して令和8年7月24日とする。

## ◆令和8年4月1日にエルダー社員となる者の経過措置額はどうなるのか?

・対象となる月額がないため、現在のエルダー社員の賃金と比較できない。おそらく該当する社員はいない と思われる。

## 【ニューライフプラン休職廃止に伴う経過措置】

## ◆ニューライフプラン休職の経過措置の対象者を、令和8年度満50歳から58歳とする理由は?

- ・退職一時金制度を廃止し、全社員を対象とした企業型確定拠出年金を導入することに伴い、ニューライフプラン休職制度は廃止する。社員のライフプランに配慮し、令和 13 年までの間、経過措置を講じることとした。
- ◆令和8年4月1日以降にニューライフプラン休職を命ぜられた場合は職務能力給、住宅等手当(別居額除く)及び子ども手当を支給する理由及び57コース及び58コースニューライフプラン休職の場合の職務能力給及び住宅等手当(地域額)は、その者の職務能力給及び住宅等手当(地域額)の額にそれぞれ70/100を乗じて得た額を支給する理由は?
- ・他の退職者と同じ取扱いをする。もともと対象であった手当や基本給が廃止となるため、新しい制度の中で、どの手当を支払うのかを会社として決めたものである。あくまで経過措置となる。

#### 【特別加算金の経過措置】

- ◆ニューライフプラン休職を命ぜられた者が退職する場合及び企業型確定拠出年金に加入し、令和8年4月 中に加入資格を喪失した場合の退職手当はどうなるのか?
- ・ニューライフプラン休職に入っている方は、前規定の中で加算金があることで退職が決定しており、それ を変えてまで企業型確定拠出年金に移行することはそぐわないため経過措置を行う。
- ・令和8年4月中に企業型確定拠出年金の加入資格を喪失(退職)した場合は、企業型確定拠出年金積み立て前に退職となるため、従前の例で(現在の退職手当の規定により退職手当の計算を行う)実施することとし、移行の対象外として経過措置を行う。

### ◆特別加算金の経過措置の対象年齢を、令和8年度満 45 歳から 60 歳とする理由は?

- ・退職加算金は廃止となる。すでにニューライフプラン休職の社員への配慮として、令和8年度満 45 歳から 60 歳で退職する社員の特別加算金を維持するためである。
- ・直近のライフプランに配慮して、一定の期間を残したものである。