

題目添ユニオシ **1** 2025 年 10 月 10 日 No.938

JR東日本労働組合 発行者 情報宣伝部

「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」

福利厚生制度、各種制度の見直しや新設等について解明を行う

「その他制度の見直し」に関する申し入れの団体交渉を開催(10月10日開催)

(1)住環境の見直し

- ○「JRE BANK」を活用した住宅ローンは「JRE BANK」のサイトから申し込む。事務手数料については新 規・借換え時、事務手数料はかからない。
- ○居住している社宅が廃止となり、賃貸住宅に転居する場合には、賃料の4/5の住宅等手当(住居額)を支 給する。「上限金額」については社宅の廃止に伴い地域の家賃相場を見て社員に通知する。「期間制限」に ついては、社宅居住期間として最大 15 年に達する日の属する年度の末日までとなる。
- ○35 歳以上の独身者が転勤する際、賃貸住宅居住で、賃貸住宅の契約を継続した場合には、自宅から新勤務 箇所までの距離又は所要時間が 50 km以上、または 1 時間以上ある場合には入寮可能となる。転勤だけでは なく、担務変更での異動も条件に含まれる。入寮には通常の寮費がかかる。
- ○週2日以上、寮に居住しなければ退寮となる。寮の使用が一定程度なければ、住居額を支払うと不均衡が 発生してしまう。
- ○今後は住環境(社宅・寮・住宅援助)について、カフェテリアポイントの消化はない。

(2)カフェテリア・プランの見直し

- ○利用メニューごとにおける1ポイントの額は、健康管理、育児・介護、自己啓発支援については1ポイン トあたり 300 円。その他メニューについては1ポイントあたり 100 円の金額を設定し補助を行う。
- ○「ベネフィットステーション」のサービスを利用し、給与天引きとすることにより、ガソリン代・電気 代・新聞等生活関連のサービスが得られる。
- 〇エルダー社員・セカンドキャリアスタッフにも 230 ポイント付与する。(現行 140 ポイント)

(3) 資産形成制度の新設

- ○JR東日本グループ持株会の拠出金の上限金額引上げを行う理由は、金融証券取引法の改正により1回あ たり 100 万円未満から 200 万円未満となったことから上限金額引上げて資産運営を支援することとした。
- 「職場つみたて NISA の制度 | を新設する理由は、資産形成の社員を後押しするためである。
- ○「職場つみたて NISA」は給与天引きができる。また、個人で NISA 口座がある社員は、個人口座を解約し なければ「職場つみたて NISA 制度」の申請はできない。
- ○金融リテラシー教育は全社員対象として行う。(労働時間の有無は再度確認する)

(4) 人間ドックにおける自己負担額の見直し

- ○現行は毎年人間ドックを受診すると3年間10.000円の負担であったが、毎年3.000円とすることにより3 年間で 9,000 円の負担になる。カフェテリアポイント使用で負担額ゼロにすることもできることで、基本 的に毎年人間ドック受けてもらえる仕組みを考えた。
- ○人間ドック受診におけるカフェテリアポイントは10ポイント利用で負担額ゼロになる。オプションの利用 についても1ポイント300円で利用できる。
- ○社員本人と配偶者が同時受診する場合及び別日受診の場合でもカフェテリアポイントの消化は同ポイント で受診することができる。また、別日で受診の場合は遅い日の方で申請する。

(5) 譲渡制限付自社株式給付制度の導入

- ○導入する目的は社員が資産形成を行うとともに、経営への参画意識を高めることである。
- ○グループ社員持株会に加入する社員を対象とした理由は、自社株給付をする 1 つのツールとしてJR東日本グループ持株会のすでにある口座を用いて給付していくためである。

組 合:経営への参画意識を高めるのであれば、全社員へ給付とするべきではないか。

経営側:JR東日本グループ持株会を退会している社員は法令で退職者以外は再加入ができない定めがある。再加入については個別で検討となる。

- ○給付規模は毎年度の連結の業績や経営目的の達成状況等を踏まえ決定する。職制により異なる場合もある。給付時期は都度判断し、毎年異なる。
- ○株式取得時から制限期間を 10 年間とした理由は、長く働いていただいた社員に報いるとともに株と一緒に 給付した社員も成長してもらいたいためである。
- ○譲渡制限付自社株給付を受けた以降に退職した場合の取扱いは、原則として給付後 10 年未満に退職した場合は(定年退職は除く)は給付した株を返納することになる。

(6) リファラル (紹介) 採用の開始

- ○「リファラル採用」とは当社社員とのコミュニケーションを通じて当社で即戦力として活躍が期待できる 人材を獲得する目的で開始した。他社の制度とも比較し、一定以上の人材紹介料に当たらない額で総合的 に勘案した。対象は経験者、ウエルカムバック、医師の方となり、家族(二親等以内)は対象外となる。 選考については通常の採用と同様となる。
- 〇インセンティブ支給額は管理職未満の採用で 20 万円、医師、管理職以上の採用で 30 万円となる。また上限は 1 年間で 100 万円まで。

(7) 帰省補助の新設

- ○帰省補助を新設する理由は、人材の定着と離職防止の観点もある。
- ○使用できる交通手段は、詳細は詰めているが、新幹線、在来線特急、当社エリア外で時間短縮も考えれば 飛行機を含め検討し、合理的な交通手段とする。また、帰省地は日本全国で外国も対象となる。
- ○支給要件を「新卒入社3年目までの社員」とした理由は、人材の定着と離職防止である。また「勤務箇所 又は居住地から帰省地までの距離が 50km 以上ある社員」とした理由は、エリア外にまたがる帰省や過去 の購入券協定を勘案して要件を決定した。
- ○勤務箇所又は居住地のどちらか一方でも帰省地までの距離が 50km 以上あれば支給対象になる。(勤務箇所の定義は未だに未定)
- ○支給額を「1回につき 50,000 円を上限」とする理由は、当社エリア外など総合的にみて決定した。海外の考え方は、当社は中国、韓国、台湾など近隣国の方が多いことを含め検討した結果である。
- ○「帰省地とは父母などの居住地」の「など」については、様々な事情も考慮する。

【実施時期について】

「住環境の見直し」「カフェテリア・プランの見直し」「資産形成制度の新設」「人間ドックにおける自己負担額の見直し」「譲渡制限付自社株式給付制度の導入」「帰省補助の新設」については「人事・賃金制度の見直し」に合わせた、令和8年4月1日に実施。

「リファラル(紹介)採用の開始」については、令和7年8月1日から実施済。