

国鉄労働組合・全国貨物協議会

人事制度の修正について詳細提案！！

「人事制度等の修正について」 解明交渉を行う。

本部は、4月13日、「人事制度の修正」について詳細提案を受けた。詳細は「別紙」の通りであるが、具体的には定年退職時期の見直し、昇給実施時期の見直し、及び人事制度の一部直しについてである。

冒頭、本部は人事制度の見直しについて、①今年度の施策であるにもかかわらず詳細な提案が新年度にずれ込んだことについて、労働協約にも抵触する取り扱いであり、提案の在り方について厳しく抗議する。②昇給の実施時期の見直しに至っては国鉄・JRを通じて初めてであり、重大な事柄である。③新しい人事制度の実施から2年、評価者の指定及び資質が交渉経過に準じた取り扱いになっていない中で「一部修正」は矛盾した取り扱いであると席上で抗議した。

これに対して、会社は、「提案の時期についての抗議は率直に反省したい」とした上で、「昇給の実施時期の見直しなど重要な案件を盛り込んでいることは指摘の通りであり、誠意を以って交渉していきたい。なお、人事制度で確認した評価者の指定については、交渉経過に沿った内容になるように努力していく」との見解を明らかにした。

【解明要求】

1. 人事制度等の修正の「等」とは何を指すのか明らかにすること。

回答：就業規則、資格等級制度規程、賃金規程、シニア社員就業規則に関わる点があるため、「等」とした。

(組合) 賃金規程やシニア雇用制度及び退職規程等、就業規則の見直しなどに関わるものと理解してよいか。

(会社) 多岐に渡る内容であり、指摘の定年退職の変更も1つの制度改革であり、単純に人事制度の修正だけでくれるものでないためである。

(組合) 人事制度では協定化しているが就業規則については協定化していない労働組合もある中で、現改比較や資料の提示をすべきではないのか。

(会社) 規定の現改比較については指摘の通りであるが、現段階では、過去の改正も含めて就業規則の改定事案が数多くあり、どこまで細かな所までできるか検討をしている中で今回の提案となった。

(組合) 「等」として幅広いことも理解するが、そうであれば「修正」の範囲と整合性はどうか。退職時期や昇給時期の変更は、人事制度の修正ではない案件ではないのか。

(会社) 指摘は認識している。2019年度に導入した人事制度と離れた内容もあるが、実施してきた中で、色々と見直さなければならぬ点が出てきたこともあり、今後見越し併せて検討してきたことである。

(組合) 人事制度の改正にあたっては様々協議してきたが、2年前に全く議論されなかったものが、今回含まれており「人事制度の修正」に名を借りて、見直しなり、変更を提案しているのではないか。

(会社) 7月昇給については確かに急に出てきた話であるが、定年退職時期を見据えたものであり併せて実施していきたい。

3. 定年退職の実施時期の変更に伴い以下について明らかにすること。

①60歳到達から退職時までの賃金をはじめとした労働条件(人工、業務の軽減及び配慮、時間外・休日労働)について明らかにすること。

回答：定年までの労働条件は社員と同じである。

(組合) 60歳となっても賃金は維持されることは理解するが、これまでの再雇用制度導入の交渉経過から言っても、高齢となる中で、配慮と制限として軽減作業や転勤、時間外、休日労働が制限されていた。この間の60歳再雇用制度の交渉経過を踏まえれば、どこまで踏襲するのかということが課題である。会社としてどのように考えているのか。

(会社) 前提として個人差はあると考えるが、これまでの60歳を超えてシニア社員に対しての配慮や制限については変わらない。

(組合) シニア社員(再雇用者)への配慮と制限はこれまで同様あるものの、今回の提案の60歳到達年度の次年度の7月までは社員と同様の賃金ということから一定の労働条件となるとの理解となるのか。

(会社) これまでの交渉経過及び年齢の問題等もあるが「社員と同様の労働条件」とは、60歳未満の社員と同様な労働条件と考えている。

(組合) 一方でシニア社員の労働条件での交渉経過もあり、年齢からくる体力の衰えなど、基本要件の中で協議していく。

(会社) 了解した。

2. 人事制度の修正が、人事制度の円滑な制度運用と定着に向けた「必要な改善」と定年延長に伴う制度改革を見据え、「先行して一部の修正に着手する」とあるが、項目毎に修正の目的と必要性を明らかにすること。

回答：【別紙1】の通りである。

(組合) 要員需給が年度を通じて安定するとともに要員計画がたてやすいとは何を指すのか。

(会社) 毎月のように退職者が発生し、結果として年度末になれば要員状況が苦しくなる状況になっていた。対して、60歳到達年度の次年度の7月末まで退職時期を伸ばすことにより、新入社員に対する技術継承を見据えた教育、6月の移動を含めて要員需給について見通しが付く。

(組合) 現場単位で見れば技術継承も含め、60歳以降の再雇用制度と比較し生涯賃金は増額となるが、65歳定年制を見据えたものではないのか。

(会社) 65歳定年制については、国家公務員の定年延長の動きがある中で、賃金や労働条件に関してはまだイメージがない。今後65歳定年制を見据えた中で、先行して導入しておきたかったことも事実であるが、65歳定年制に移行することは別案件と考えており、その時には、修正ではなく全体のカーブに手を加える必要も出てくる。

(組合) 提案の目的は、人事制度の円滑な制度運用に向けた「必要な改善」と定年延長を見据えた「先行しての一部修正」であり、具体的には、昇給・昇格昇級スケジュールの変更、資格等級制度の見直し、役割行動評価の表示の変更及び業績評価の扱いの見直しが「必要な改善」であり、退職時期の見直しが「先行して一部修正」の考え方ではないか

(会社) 提案の目的についてはそのとおりである。ただ7月1日昇給については他企業でも数多く導入されているものである。

(組合) 定年退職の時期の見直しと昇給の7月1日の実施のセット論には違和感を覚える。他業界であるにせよ、国鉄・JRと4月1日の昇給は長年続いてきたものであり、変更によって不利益が発生することについて避けて通れないことは指摘しておく。



3 項②退職時期及び退職金の支払いに選択肢が設けられるのか明らかにすること。

回答：2019年4月1日時点で満年齢が55歳以上の社員（昭和39年4月1日以前に生まれた者）は、60歳に達する日の属する月の末日か、60歳に達する日の属する年度の翌年度の7月末日のいずれかの定年退職日を選択出来るものとする。退職金の支払いは退職時とする。

（組合）60歳で退職し再雇用を選択する社員は、そこで退職金を受け取ることができるとの理解でよいのか。

（会社）3年間の移行期間があり、退職金制度改定前の社員を対象に選択により誕生日で受ける社員と翌年度7月で受ける社員が混在することになる。

（組合）退職手当加算金について剰余または不足の月数が生ずる可能性についてはどうか。

（会社）55歳に到達した時点で勤続年数が算出され、そこから退職年齢で加算する仕組みであり、55歳の勤続年数と加算額により加算金は決定され問題はない。

5. 人事制度の導入からわずか2年での修正について、以下の点を明らかにすること。

① 昇格昇給の手続きについて、受験資格を予定から確定に変更した理由及び発令を4月にした根拠を明らかにすること。

回答：2020年度昇格昇給試験時に見込み受験を行った結果、ルールや手続きの煩雑化・輻輳が課題となった。そのため、評価確定・通知が行われ、受験資格（評価累積ポイント）が確定してから昇格昇給試験の出願手続きを行うことで手続きに十分な時間を確保できるように是正する。また、これにより試験に向けた社員の勉強、準備期間を十分に設けることが出来るようになる。発令を4月にすることで、評価実施において期中の昇格昇給に伴う等級基準書の適用等級の変更を行わずに済む。

（組合）新しい人事賃金制度導入後、最初の昇職試験において受験資格ポイントを巡り、支社間での認識の不一致や評価見込みポイント不足での受験者の不利益など、職場において混乱が生ずる事態となった。この反省に立った修正との理解で良いか。

（会社）貴側の指摘通りであり、混乱させた反省に立ち、今後は評価の確定後に受験資格が得られることとし、スケジュール的にも時間的な余裕を持たせることで、準備時間を十分に確保できるようにする為である。

（組合）発令を4月にする意味は何か。

（会社）等級別の評価において、社員に求められる項目や基準が異なる為、評価年度の途中で評価基準が混在する矛盾を避けるために、評価スケジュールとリンクできるようにしたものである。

（組合）内容は了解した。



5 項②昇格昇給時のポイントについて、当該年度の評価をゼロからポイントとして反映するに至った経過を明らかにすること。

回答：昇格昇給試験において、確定した評価累積ポイントをもとに受験、合格発表と手続きを進めることにより、1年の遅れが発生することを防ぐために一律2ポイントを付与するものである。

（組合）昇格昇給試験の受験資格を見込みから確定に変えたことにより、受験した年度のポイントが次年度に反映されない為に一律2ポイント付与することにしたということか。

（会社）合格者は翌年4月をもって2ポイントを付与することで、受験年度における評価とみなすという意味合いである。

5 項③評価ポイント、昇格昇給基準及び職群転換基準、エキスパート職群の初任給、それぞれの見直しの現改比較を示し、考え方を明らかにすること。

回答：【別紙2】の通りである。

（組合）エキスパートの初任給についてはなぜ下げるのか。

（会社）現在本社では、大卒のエキスパートは採用していない。エキスパートの考え方は、プロフェッショナル職からの職群転換を基本と考えており、一部支社で短大卒、高専卒でエキスパート職の採用を行っている。プロフェッショナルからエキスパートに職群転換した場合に、208,200円の初任給を下回るケースがあることから、経験を積んだ社員が、新入社員より下回ることを回避するために、初任給を下げることにした。

4. 昇給の実施時期を7月1日に変更するとあるが、以下について明らかにすること。

① 7月1日に変更する基本的な考え方及び根拠を示すこと。

回答：確定した評価に応じて昇給を行うため、評価実施スケジュールを踏まえて7月1日の昇給実施とする。また、社会保険料の節減を享受しつつ社員の昇給時期が最も早くなるのが7月1日である。

（組合）社員の不利益については、単純に4月～6月に加えて夏季手当も旧ベースとなり、それが年度ごとに繰り返されることによって、生涯賃金に大きく影響するのではないか。

（会社）賃金規定第17条のみ変更して、昇給実施時期を7月1日に適用するだけで、それ以外の昇給の所要期間及び、起算日などは4月1日～3月31日であり賃金規定は変更しない。したがって、実施以降の最初の3カ月分（4月～6月）+夏季手当の差額は一時的に生じるが、それ以降の不利益はない。また、定年退職時期の見直しにより、60歳誕生日以降、翌年度の7月までの期間について、賃金が支払われ、そこで得られるメリットが大きいと考えている。また、退職時期を60歳到達の翌年7月を選択した場合には最後の1か月間だけであるが昇給を行うこととしている。

（組合）定年時期の見直しと、昇給の7月1日実施のセット論には違和感を覚える。変更によって不利益が発生することについて避けて通れないことは指摘しておく。



4 項②前年度入社が新入社員と同額の基本給となる矛盾はどう改善するのか明らかにすること。

回答：当該の状態が発生するのは入社2年目の4～6月の間のみであり、以降は発生しない。

（組合）変更されないとの回答だが、その理由は何にか。

（会社）指摘の改善を行うとなると初任給を下げることになるが、選択される会社となるために初任給を上げた中で逆の道を進むことはできないことから、やむを得ないものと考えている。

（組合）前年度の入社の社員が3ヵ月とはいえ、1年後の社員と同額となることは定期昇給の概念や感情的にも理解できないものであり改善すべきである。

4 項③4月から6月に60才に到達する社員の昇給について明らかにすること。

回答：当年度7月と翌年度7月の昇給を実施する。

（組合）移行期間に該当する社員の昇給はどのようになるのか。

（会社）4月～6月の移行期間に該当する社員については、60歳で退職を選択した場合には当該年度の昇給は行わないこととなる。また、7月以降に誕生日を迎える社員からは、当該年度の7月に昇給を行うこととなり、60歳翌年の7月退職を選択した社員については、60歳到達年度7月と翌年度の7月の1ヶ月間だけとなるが昇給を行うこととしているため、2回の昇給が実施されることになる。

（組合）4月～6月誕生日を迎える社員への移行内容の説明はどのようにするのか。

（会社）新たに退職者説明会を行うことは考えていないことから、箇所長又は支社から個別に説明することにしている。7月以降の誕生日を迎える社員

5 項④役割行動評価と業績評価の仕切りの見直しの必要性を明らかにすること。

回答：業績評価は、該当（半期）期間の個人の業績を評価するものであるという考えに基づき、その評価をすべて期末手当に活用するものである。一方、役割行動評価は個人の取組み方を評価するものであるため、昇給に反映させる。

（組合）なぜ業績評価を100%としてみるのか。

（会社）業務に沿った目標を見ることを基本に評価を行うこととした為である。

（組合）100%業績で評価するという事は、社員間での競争を煽ることになると危惧するところであり、行き着けばパワハラに結びつくのではないか。

（会社）プラスの話をイメージしているものであり、目標に対してどこまで到達したかを見ていくものと考えており、過度に競争を煽るということに結びつくとは考えていない。

