

生涯賃金が増えることを盾にした人事制度修正

4月11日、貨物会社から提案された「人事制度の修正（65歳定年）」についての課題では。

1. 定年年齢の段階的延長として、(1) 移行期間の取り扱い、(2) 61歳以降の勤務および賃金、(3) 退職金の取り扱い、2. 等級制度および、基本給/昇給額表の改定として、(1) 等級制度の見直し、. 移行措置、. 改正後の昇格昇級基準、(2) 基本給表の改定、(3) 昇給額表の改定、(4) 退職ポイントの改定について、提案を受け、4月21日、22日に解明要求17項目(国労闘申第12号) 5月13日に基本要
求13項目(国労闘申第13号)を申入れ団体交渉を行ってきました。

解明交渉において明らかとなった主な課題は、. 55歳以上の賃金ダウンの是正と定年年齢の段階的延長。 . 高年齢者雇用継続給付金の縮小に対する是正措置。 . 高年齢者に対する労働条件の改善措置。

. 2019年の新しい人事制度交渉における交渉経過との説明と異なるプロフェッショナル職群におけるC等級の新設。 . プランナー職群並びにエキスパート職群の基準額の引き下げ。 . 基準額到達移行の昇給額を1割の金額とする。など、社員の労働条件に大きくかわる問題であり、基本要
求として13項目申し入れ交渉を行ってきました。



【主なやり取り】(詳細は国労本部電送 NO.202 参照)

1項：2025年度より希望する社員は65歳到達の次年度7月末まで正社員として雇用すること。

回答：2024年7月末日に定年退職した社員との均衡を考慮し2年度に1歳ずつ定年年齢を延長させる。

(組合) 65歳定年延長への移行措置の対象となる社員は59名であるが、2019年の新制度導入移行時に55歳賃金カットの対象となった社員の救済も含む要求である。

(会社) 今回の修正は、昨年退職された社員が60歳でシニア社員になっていることと、2025年度から65歳まで一気に定年年齢を引き上げれば原資の持ち出しが大きな金額となることであり、2024年7月末日に定年退職した社員との均衡を考慮し2年度に1歳ずつ定年退職を延長させるとの考えである。

4項：高年齢雇用継続給付金の支給率減少に伴いシニア制度を選択する社員の基本給及び調整金の見直しを行うこと。

回答：今回の制度修正で見直す考えはない。

(組合) 高年齢雇用継続給付金が、今年度から最高で15%の支給が10%に下がる中で、制度修正の理由に生活保障の観点からとの記載もある。今年度より高年齢雇用給付金の縮小に関わるものであり、早期に何らかの措置を講じるべきである。

(会社) シニアの賃金の見直しの必要は認識しており、引き続き、早期に議論していきたい。

5 項：55 歳到達時に賃金削減を受けている社員の改善を図ること。

回答：現行制度の移行措置において、基本給が減額された社員に対して、基本給の 1% を加算する。

(組合) 55 歳の賃金削減は、1990 年の 60 歳定年制時の 55 歳原則出向で労働の軽減を図るとしたことから基本給の 3 割削減、都市手当を地域手当で補うことにより全国平均で 78% の賃金としてきた。その後、回復を求めてきた中で会社は「下げる理由はない」と表明している。また、人事制度改正では世代間格差を理由に激変緩和措置として 80% から 84% までの削減を行っているが、賃金カットされている社員と賃金カットされていない社員を比較すればカットされている社員の賃金が低くなり、生活保障の観点から 55 歳以上の賃金を回復させるべきである。

(会社) 指摘は受け止めるが、今回の人事制度修正で何もしていないわけではなく、1% の改善を回答しているものである。



6 項：プロフェッショナル職群に新設する C 等級は居住地限定とし、都市手当ではなく職務手当を支給すること。また業務内容は作業ダイヤがある業務に限定すること。以上改善できないのであれば交渉経緯に則りプロフェッショナル職群 C 等級は 新設しないこと。

回答：プロフェッショナル職群なので、異動範囲は職群定義通り「原則支 社内に限定」となり、都市手当を支給する。また、業務内容は原則作 業ダイヤがある業務とする。

(組合) プロフェッショナル職群 C 等級の業務内容の詳細を明確にしなければならない。

(会社) 職群定義による原則支社内である。「非現業にはいかない。」「評価者にしない。」とうことであり、流動的ではあるが今後変えるようなことがあれば改めて提案しなければならないことと認識している。

(組合) 2019 年の人事制度改正は転勤が伴う事から都市手当ではなく職務手当として措置してきたものであり、職務手当を支給しないことは、2019 年の交渉経過から逸脱していることから、職務手当を支給することを引き続き求めていく。

(会社) 了解した。

9 項：現業機関における社員の相当部分はプロフェッショナル職群 R (1・2 級) I (1 級) に在籍するものであることから誰もが普通に役割を発揮していれば I (1 級) まで昇格できる制度を確立すること。

回答：昇格昇級基準は資格等級制度規程に定めている通りである。

(組合) 新制度は、基準額に到達後の昇給額は所定額の 1 割となるものであり、事実上、上限額を設定したと解してもよいものとなっている。R (2 級) まで到達しても基準額は 301,600 円であり、I 等級へ昇格できなければ、ほぼこの額で 65 歳まで行くこととなる制度となっている。現行制度の R2 の基準額 330,900 円が新制度の I (1 級) となっていることを鑑みれば、基準額が現行制度の 330,900 円である R2 と同額の I (1 級) まで、普通に働いていれば到達できる制度設計とすることが当然であり、引き続き、制度確立について協議を行っていくことを指摘しておく。

(会社) 協議していくことは否定しない。

12 項：基準額到達後の昇給額を 1 割とすることは撤回すること。

回答：今回の修正で 61 歳以降の賃金は、定年前と同じ制度の適用を受け現在在籍する社員及び今後入社する社員の生涯賃金は現行賃金より増加する。この実現のため基準額到達後の昇給額を 1 割としている。

(組合) 解明交渉でも昇給額については求めてきたが、2019 年の人事制度改正で実現したいこととして、「やりがいを感じられる会社」「公平な評価により真面目に働く社員が報われる会社」を挙げている中で、基準額を超えると 1 割の昇給額についてはモチベーションが低下するものであることから撤回することを求める。

(会社) 4 月 12 日に提案し、7 月 1 日実施に向け進めているが、急激な変化は否めないと考えており、2025 年、2026 年、2027 年の 3 年間については基準額に達していれば現行の 6 割の昇給額で進めたいと考えている。

