

II. 期末手当について

1. 基準額

基本給、エリア手当及び扶養手当の合計額の5.2箇月分を年間の基準額(年間臨給)とする。

- (1) 夏季手当 基本給、エリア手当及び扶養手当の合計額の2.6箇月分
- (2) 年末手当 基本給、エリア手当及び扶養手当の合計額の2.6箇月分

2. 支払日

- (1) 夏季手当 2024年6月28日とする。
- (2) 年末手当 2024年12月10日とする。

【解説】

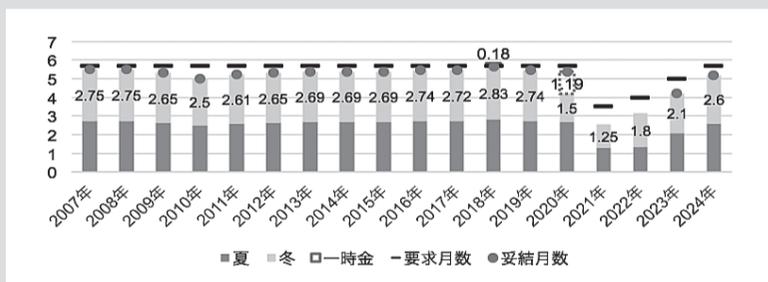
ボーナスについて、コロナ禍で受け入れた減額分を取り戻す話が各地で出ている点については、一定の考えが必要になる。1.19箇月を取り戻すと言って決めた瞬間にどこかに基準、線を引くことが必要になる。その基準をいつにするのか、どの数字にするのか。例えば昨年の4.2箇月を基準とするのか、それともコロナ禍で妥結した5.38箇月を基準にするのか、どの水準から1.19箇月なのか、基準を決めると正直なところ、その基準に縛られることで闘争が苦しくなる。

ボーナスはそもそも業績に応じて支払われるものであり、業績に応じて変動するものである。わかりやすい例が日本旅行であり、コロナ禍ではボーナスゼロであったが、業績が大きく回復した昨年は今までにない水準のボーナスが支給された。鉄道産業はコロナ禍前までは業績の変動が小さく、年間臨給で安定的に支給することを労使で確認してきたが、コロナ禍で大きく経営が悪化したことではじめて減額を受け入れた。それを取り戻すとしたらどうするか、実は決めきれないのが正直なところである。今後、コロナ前の水準に売り上げが戻れば、利益が間違いなくコロナ前の倍ぐらい出るのではないか。ただ、長期債務の利払いが200億円規模であるため、簡単に大きな利益に繋がらないかもしれないが、利益がコロナ前を上回る水準になれば、その時にはこれまでの上限を上回るようなボーナスを要求すべきであり、会社にもその水準で出させるべきであると思っている。それをもって取り戻すということにもなるため、非常に悩ましいことである。ただ、減額のことを忘れてはいないということとボーナスとはそういうものであるということを知っておいてほしい。(第42回中央委員会総括答弁より)

① 年間臨給方式による結果内容

2007年の賃金制度改正以降の内容は下記の通りになる。これまで5.7箇月を長年要求してきたのも業績の変動が小さい産業であり、コロナ禍においては、業績が悪化するものの、組合として年間臨給方式にこだわってきたが、会社回答はそれに添えず厳しい3年間の闘争結果になった。しかし、苦しかった3年間の労苦に報いる一時金(20万円+0.3箇月分)の支給もあったことや、ようやく業績の回復も見えてきたことからコロナ前の5.7箇月を要求し、5.2箇月(夏季2.6箇月・年末2.6箇月)の結果となった。

② 2007年賃金改正後の年間臨給の実績



III. 大学院(博士号取得者)等の学校卒業者等初任給額表について

1. 以下の学校等の初任給を新設する。

(単位:円)

大学(大学院(博士号取得者)※に限る。)	初任給
総合職採用	266,370
プロフェッショナル採用	242,160

※ 学校教育法に定める認証評価機関から授与された博士については、大学(大学院(博士号取得者に限る。))又はプロフェッショナル採用(大学院(博士号取得者に限る。))と同様の取扱いとする。

また、大学院((博士号取得者)に限る。の)「進級区分別の標準在級年数」について、C5→C4級、C4級→C3級、C3級→C2級及びC2級→C1級の各進級区分をそれぞれ2年短縮する。

2. 適用期間

2024年4月1日以降新たに入社した社員に対して適用する。また、2024年3月31日以前に入社した社員のうち、当社入社前に大学院(博士号取得者)に限る。)を卒業している者を対象に、必要により移行に伴う取扱いを設定する。詳細は別途提示する。

3. その他

2024年4月1日以降、日本の大学を卒業し当社に入社する外国籍社員のうち、外国の大学等の修学経験がある場合は、それらを加味した初任給額を適用する。また、2024年3月31日以前に入社した外国籍社員を対象に必要により移行に伴う取扱いを設定する。詳細は別途提示する。

【解説】

新たに大学院で博士号取得者に対して、学校卒業者等初任給額表の総合職採用・プロフェッショナル採用に新設する。又、日本の大学を卒業し当社に入社する外国籍社員のうち、外国の大学等の修学経験がある場合は、それらを加味した初任給額を適用する。

IV. 初任給調整手当について

1. 総合職(大学院卒)の資格級がC5級の者のうち、在級年数に応じて、下表のとおり初任給調整手当を適用する。

(単位:円)

	1年目	2年目	3年目	4年目以降
大学(大学院(修士号取得者及び博士号取得者))	10,000	9,500	9,300	6,600

2. 総合職(大学院卒)の資格級がC4級の者のうち、在級年数に応じて、下表のとおり初任給調整手当を適用する。

(単位:円)

	1年目	2年目	3年目	4年目以降
大学(大学院(修士号取得者及び博士号取得者))	2,200	0	0	0

3. 適用期間

2024年4月1日から2025年3月31日までとし、2024年4月期給与から適用する。

V. その他手当等の改善

以下の「その他手当等」の改善を実施する。改善の詳細は「**その他手当**」(①~⑩)の各項目別に記載のとおりとする。

なお、今回の「その他手当等」による月額での賃金改善額は、全社員平均5,337円となる。

『月額での賃金改善額は、全社員平均5,337円となる。』と記載のあった対象の手当は①~⑤です。

- ① 深夜勤務等手当の見直し
- ② 災害等特別出勤手当の見直し
- ③ 夜間看護等手当の見直し
- ④ 乗務員手当の見直し
- ⑤ 職務手当の見直し
- ⑥ 通勤手当の見直し
- ⑦ 異動一時金の新設
- ⑧ 利便性の高い新たな貯蓄制度の新設
- ⑨ 帰省等交通費の見直し
- ⑩ 資格取得一時金制度の見直し

① 深夜勤務等手当

1 内容

賃金規程第67条及び第68条に規定する深夜勤務等手当の支払範囲及び勤務1回の支払額について、次のとおり見直す。

- 第67条第1号を「保線・電気関係等の屋外作業に従事する者及び駅業務(運転取扱業務除く。)に従事する者」に改め、その他の者については第2号の「前号に掲げる者以外の者」に含める。
- 番号(1)に該当する勤務に就いた場合の支払額について、賃金規程第67条に規定する第1号に該当する場合を4,200円に、第2号に該当する場合を3,600円にそれぞれ増額する。
- 番号(2)に該当する勤務に就いた場合の支払額について、賃金規程第67条に規定する第1号に該当する場合を3,200円に、第2号に該当する場合を2,600円にそれぞれ増額する。
- 番号(4)に該当する勤務に就いた場合の支払額について、賃金規程第67条に規定する第1号に該当する場合を1,000円に、第2号に該当する場合を800円にそれぞれ増額する。