

6月7日
本部申26号

「通勤手当等の見直しについて」に関する説明交渉 その3

第11項 別居手当を1万円増額する根拠を明らかにすること

- 別居を懲憑するものではない。実態としては採用された支社・エリアで完結出来る場合が多かったが、いろいろな理由でエリアをまたいで活躍されている方が増えている。
- 計算式で出したわけではないが、現行の支給額を検討して1万円にした。

第12項 都市手当の36箇月を超える分の保障を直近下位とした根拠を明らかにすること

- 以前から要望があった。激変緩和措置として最大1年間更に保証する。
- 今までよりも異動する機会が増えているのも一つの要素である。
- 都市手当の給地や拡大など現行の都市手当そのものについて意見があるのは承知している。今回は、全体に対して変更するものではない。

第13項 単身赴任者の帰省用代用証等の制度について変更しない根拠を明らかにすること

- (組合)単身赴任をしている方については、帰省用代用証があるが、多客期に一定期間使えない。そのような面でも広く制度利用している方に対する配慮がなかったのかと考えている。変更しないという理由はなにか。
- (会社)回答としては、通勤に関わる制度ではないので変更はしない。帰省に関する変更はあるのかという、主張としては承る。現時点で課題だという認識には至っていない。

第14項 今回の制度改正に伴う社員説明について、具体的な内容を明らかにすること

- 現在、モニター制度を利用している方について、社会保険制度にどう影響があるのか個別に説明する必要がある。
- 400キロを超えて利用できる経過措置、寮の特別措置は個別に行っていく。
- 説明を一人ひとり個別で行うのか、集めて行うのかは一律ではない。
- 出向者についても説明する義務がある。一律にするつもりはないが、確実に改正内容と影響度合いをしっかりと説明したい。
- 全員対象に説明ではなくても、掲示を行っていききたい。

(組合) 通達や冊子なども含めて、丁寧に実務を担う側に説明をお願いしたい。 今回の制度説明は重要である。モニター利用者からだが、さらに全社員が対象になるのか。

(会社) 経過措置があるので、モニター利用者は全員対象になる。今モニター利用していない方で、利用を考えている方を対象に行いたい。せっかく新設する制度なので、周知は行っていききたい。申し込み方法やいつまで申請するのかは職場内で手続きを進めたい。

(組合) モニター利用者以外でも、社会保険料含めて自分が適用した場合にどのようになるのか、選択する重要な判断になる。 事務の担当者レベルでは個別に対応できないと感じている。個別事情の判断が非常に多いので、社員のライフの充実と言った場合にできるだけ特認する幅を持って頂きたい。合わせて個々の判断が大きな要素になってくる。求められた場合に判断できるように情報を与えられる仕組みをつくらしてほしい。 その上で個人が判断することでライフの充実を構築できると考えている。その体制を是非検討して頂きたい。

(会社) ご懸念、ご主張はもっともだと思う。税金や社会保険料は個人の年収など様々な理由で変わる。閾値があるものでもなく正確に試算するのは困難であるが、何も物差しが無ければ判断は難しい、何らか判断の参考となるものについては検討していく。

第15項 事務職の負担について、軽減される業務内容と規模を明らかにすること

- 事務業務は各機関で大きく異なっている。事務センターに集約、JEPSに委託、直轄でも行っている。何%減ったと示せる状態ではない。回数券から定期券にすれば確実に業務負担が軽減になる。 年2回の諸手当確認と、頻度を減らせば一定の軽減効果はある。

私たちの将来への不安を払拭できる通勤手当等の実現を!