

**新しい人事賃金制度等の見直し****新しい人事賃金制度等の解明交渉を行う****解明された事項抜粋****【定年延長】**

1. 定年延長を昭和44年4月2日生まれとした理由は、定年延長で賃金カーブを50歳で寝かしたことから、実施日に50歳を超えた社員は対象外。50歳を超えた社員は60歳で退職金が支給されることが前提の人生設計をしていることなども踏まえて。
2. 50歳で定期昇給を停止する理由は、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の賃金に振り分けたほうが退職までの意欲が継続すると判断したため。
3. ベアや昇格時昇給額は現行通り。
4. 54歳原則出向を廃止した理由は、本体や出向先等で各々その能力を発揮してもらうため。
5. 退職金の支給は退職時、決定は60歳時点、支給は退職手当規定による。
6. 生涯賃金は65歳定年制度の方がアップ。

**【手当関係】**

1. 調整手当は、すべての社員に22,000円を基本給に組み込み、A地区B地区の住宅取得価格や採用給の水準から支給を残した。
2. 祝日手当の原資をC単価D単価の支給割合や準夜手当に配分。
3. 非常呼出手当の減額は、C単価D単価の支給割合や準夜手当の増額をしたことが理由。
4. 職務手当は割増を含めて特殊勤務手当と割増しを含めた額よりも上回るように設定。
5. 車いすの対応は駅係員手当。駅社員は業務によって職名変更も。
6. 新幹線通勤は指定された区間などを満たした場合は可能。

詳しくは、交渉情報等を参照のこと。

**国 労 東 海 か べ 新 聞**

国鉄労働組合東海本部 編集責任者：一柳 弘一