

新人事・賃金制度の問題は終わいではない！ 通勤手当の改正、何が変わる？

新人事・賃金制度では、新幹線定期券による通勤を認めることとし、従来のモニター制度を廃止するとされています。これに対して、ユニオンの業務速報には以下の内容のやり取りがあるだけです。

ユニオン・・・モニター通勤と比較し、所得税や社会保険料が増加すると思われるが、どの程度の増額があると想定しているのか。モニター通勤を当面の間併用する等、経過や補償する考えはあるか。

会社・・・年収により変動するため、一律に金額を示すことは出来ないが、通勤手当を給与所得に含み、下記の税率をかけた額が本人負担となる。特任代用証と異なり通勤時以外や並行する他社在来線も利用できるなどメリットも大きいため経過措置や補償をする考えはない。

- ・所得税・住民税・・・非課税限度額（15万円）を超過した部分に対し、年収に応じた率（約25%）
- ・健康保険料増分・・・標準報酬月額の4.3%（本人負担部分のみ。以下同じ。）
- ・雇用保険料増分・・・標準報酬月額0.3%
- ・厚生年金部負担分・・・標準報酬部月額9.15%
- ・介護保険料増分・・・標準報酬月額0.77%（対象者は40歳以上）

一体、従来のモニター制度の何が問題なのでしょう？ 会社は新幹線の定期代を社員に振り込みますが、社員はその金額で新幹線定期を購入するわけですから、会社の腹は何も痛みません。会社にとってのメリットは、事務作業の簡素化？、しかし社員にとっては途中下車が可能になるくらいではないのでしょうか？ しかも、それと引き換えに大きな負担が発生することになります。さらに、高年齢雇用継続給付金にも影響を与えることになります。

高年齢雇用継続給付金とは？

若い人には、高年齢雇用継続給付金とは耳慣れない言葉かもしれませんが、しかし、専任社員にとっては、重い言葉です。分かりやすく説明すれば、雇用保険加入期間が通算して5年以上あり、60歳到達後も継続して雇用され、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳到達時に比べて75%未満である方が対象となります。低下率が75%から61%間は低下率によって支給率は異なりますが、61%以下であれば、毎月支給されている賃金の15%が支給されるのです。この給付金は専任社員にとっての生活給の一部となっています。会社は希望者にはモニター制度の併用などの具体的な処置を講じるべきではないのでしょうか？