

西武鉄道株式会社における
運賃改定申請について

(運輸審議会ご説明資料)

令和7年4月17日
鉄 道 局

目 次

(頁)

1. 各委員からのご質問に対する回答について.....	1
＜第2回審議（令和7年4月10日）＞	
問 通学定期の推計にかかる、沿線15歳以上従学人口の減少傾向と沿線15歳～24歳夜間人口の横ばい傾向の関係性について.....	2
問 V V V F インバータ制御車両比率100%を進めている理由.....	2
問 サステナ車両と新造車両の費用の比較.....	3
問 旅客部門の採用状況について、応募数は求人数を上回るにもかかわらず、採用数は求人数を充足しない理由.....	3
問 女性採用促進に向けた施策について.....	3
問 通学定期の輸送数量を令和7年度以降は令和6年度と同数と推計していることについて、令和7年度以降の通学定期の輸送数量を維持するための施策.....	4
問 非化石証書付電力に早期に対応している理由.....	4
2. パブリックコメントについて.....	5
○ パブリックコメントの内訳について.....	6
○ パブリックコメントに対する考え方について.....	7

1. 各委員からのご質問に対する回答について

<第2回審議（令和7年4月10日）>

問 通学定期の推計にかかる、沿線15歳以上従学人口の減少傾向と沿線15歳～24歳夜間人口の横ばい傾向の関係性について

- 沿線従学人口は西武線沿線自治体の学校に通う生徒・学生数を示すものであり、沿線15歳～24歳夜間人口とは異なる推移を示すものである。政府統計の学校基本調査によると特に埼玉県全体の学校数、生徒・学生数は減少傾向にあることから、西武線沿線の学校も例外ではなく、夜間人口の横ばいの推移に対して、沿線自治体の学校に通う学生・生徒数が減少傾向にあると考えている。

問 VVVFインバータ制御車両比率100%を進めている理由

- VVVFインバータ制御車両化100%は、消費電力の削減により、地球温暖化防止への貢献・より環境にやさしい西武鉄道を目指すべく、取り組んでいる。
- 鉄道局「鉄道分野のカーボンニュートラル加速化検討会」において、「鉄道分野のカーボンニュートラルの目指すべき姿」が取りまとめられているが、鉄道事業の脱炭素化として、高効率な車両の導入加速も取り組むべき施策として取り上げられており、このような背景も鑑み、VVVFインバータ制御車両化100%を目指している。



令和5年5月26日 鉄道分野のカーボンニュートラルの目指すべき姿（赤枠は加筆）

問 サステナ車両と新造車両の費用の比較

- サステナ車両導入にかかる費用（車両購入費、老朽化した電機品の更新費、西武線走行に向けた改造費）は車種により異なるものの、車両新造と比べると一定程度の費用が削減できる見込みである。
- なお、車両新造のみによるVVVF制御車両100%化は、大規模な更新となるため車両メーカーの製造体制の観点から困難と考えており、費用の観点だけでなく、車両メーカーの製造体制の観点も踏まえ、サステナ車両を導入している。

問 旅客部門の採用状況について、応募数は求人数を上回るにもかかわらず、採用数は求人数を充足しない理由

- 応募数は求人数を上回っているが、選考活動を行う上で一定の水準を満たした応募者のみに内々定を出している。また、他社内定の理由による選考途中離脱や内々定辞退の傾向もみられるため、求人数に対し採用者数が下回っている。

問 女性採用促進に向けた施策について

- 女性採用促進に向けた施策として、ワークライフバランスが充足した働き方の実現のため、食堂や休憩所等職場環境の充実に努めているほか、休暇など諸制度の制定を進めている。また会社説明会等においてこれら施策の説明に努めている。

問 通学定期の輸送数量を令和7年度以降は令和6年度と同数と推計していることについて、令和7年度以降の通学定期の輸送数量を維持するための施策

- 江古田駅周辺の大学と共同で地域の活性化と学生の学びを応援する「江古田キャンバスプロジェクト」や、沿線の高校生と共同でダンスを通じて沿線活性化に取り組む「エミダン！！～西武線沿線を彩るダンスプロジェクト～」など、西武鉄道、沿線学校双方の魅力向上につながる取組みを沿線学校と共同で推進している。また、駅チカ保育園「Nicot」の展開による子育てがしやすい環境づくり、お子さま向けのイベントや体験学習の機会を提供する「西武グループこども応援プロジェクト」や「西武鉄道キッズクラブ」などの子育て応援施策にも積極的に取り組み、学生及び沿線の人口の増加および定着を図っている。

問 非化石証書付電力に早期に対応している理由

- 今般の非化石証書による実質 CO₂ フリー化は、西武グループ環境負荷削減目標(2030 年度に 2018 年度比 46%削減、2050 年度にネットゼロ)早期達成を意識したほか、非化石証書の需要の高まりを見越し、今後調達しようとしても新規の契約・調達が困難となるリスクを想定し、戦略的に令和6年1月より実施することとした。

Seibu Group | SUSTAINABLE GOALS
持続可能な社会の実現に向けて
西武グループは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

2022年9月1日

各位

会社名 株式会社西武ホールディングス
代表者 取締役社長 後藤 高志
(コード番号：9024 東証プライム市場)
問合せ先 広報部長 多々良 嘉浩
(TEL. 03-6709-3112)

西武グループ サステナビリティアクション
環境負荷削減目標を変更・新設 2050 年度 CO₂ 排出量ネットゼロへ
～再生可能エネルギー導入などグループ全体で目標達成に向けチャレンジ～

西武グループでは、グループの経営理念である「グループビジョン」に基づき、持続可能な社会の実現に向けた取組みを「サステナビリティアクション」として積極的に推進しており、環境に関しては「[西武グループ環境方針](#)」を策定しさまざまな取組を進めております。

その中でも最重要課題である地球温暖化への対応について、従来より環境負荷削減目標（営業収益当たり CO₂ 排出量原単位を 2030 年度までに 2018 年度比 25%削減）を設定してまいりましたが、現在の温暖化の進捗等に伴い、よりスピード感を持った対応が求められること、また当社内において実施した気候変動リスク・機会の把握、シナリオ分析などによる定性・定量分析の結果を受け、より一層の削減を確実に進めるため、今般、環境負荷削減目標の変更、新設を行います。

✓CO₂ 排出量削減目標（変更・一部新設）
長期目標：2050 年度ネットゼロ 中期目標：2030 年度までに 2018 年度比 46%削減
短期目標：毎年度 前年度比 5%削減
✓再生可能エネルギー導入率目標（新設）
長期目標：2050 年度 100% 中期目標：2030 年度 50%

今後、本目標の達成、それに伴う気候変動リスク・機会への対応を図るため、「使用エネルギーの削減」、「使用エネルギーの代替」、「排出 CO₂ の吸収」に連動した施策をグループ一丸となり積極的に進めてまいります。

令和4年9月1日 環境負荷削減目標を変更・新設 2050 年度 CO₂ 排出量ネットゼロへ
(株式会社西武ホールディングス)

2. パブリックコメントについて

○ パブリックコメントの内訳について

募集期間：令和7年3月17日～令和7年3月31日（15日間）

提出件数：計5件

【主な意見】

- 値上げ幅が大きいという意見（2件）
- 西武グループは鉄道利用者に負担を強いる前に、付帯事業の切り捨てなど身を切る行動を先にすべきという意見（1件）
- 運賃改定による増収分により、職員の待遇改善を継続して行われたいという意見（1件）
- 障害者割引の減収分について、原則公費負担となるよう他事業者や業界団体と共同で国や自治体に働きかけを行い、また、公費負担を前提に50km以上利用時等の制限を撤廃されたいという意見（1件）
- 40000系電車の「デュアルシート搭載車」においてリクライニングシートへの交換の検討をされたいという意見（1件）

○ パブリックコメントに対する考え方について

（御意見として記載している文書は、原文のとおりとしています。）

1. 神奈川県在住者 より

西武鉄道は沿線に用がある場合があります、たびたび利用しています。

運賃値上げは社会情勢含めやむを得ないと考えますが、何点か気になるところがあります。

1. 再値上げの可能性

物価高騰が今後も続くとなった場合、再値上げがありうると思いますが、どのようにお考えかご教示ください。（否定するものではありません）

2. 値上げ幅について

20 年以上ぶりの値上げと伺いましたが、その割には値上げ幅が大きいと考えます。小刻みに調整等する考え（たとえば 5% 幅等）はありませんでしょうか。

3. 不採算路線の整理について

私の調査不足かもしれませんが線区ごとの経営数値を確認できませんでした。

値上げ理由にも記載ありますが、コロナ以降乗客が戻っていないとのことでした。

いままではネットワーク性など何らかの理由があって、不採算路線や駅について特に整理されていないのかもしれませんが、今後物価上昇が続くほか、少子化も続く以上、いつまでも触れないわけにはいかない問題と考えます。

可能であれば、この運賃値上げを実施する”前”にその辺についての貴社のお考えの説明をお願いいたします。その際は具体的な数値根拠等をお示しください。

以上、よろしくお願いいたします。

西武鉄道によると、再値上げの可能性については物価の継続的な上昇など、さらなる経営環境などの変化による運賃の再改定は否定できないが、現時点では具体的な計画はないとのこと。

改定幅に関しては、今回の運賃改定はアフターコロナの生活様式の定着や物価上昇など急速な事業環境の変化を踏まえたものであり、改定後の運賃水準も他社と比較して著しく高水準ではなく、さらに、鉄道事業を安定的・継続的に運営するために各種設備投資や従業員の処遇改善などを行い、経営努力を前提としたうえで不足する費用の一部についてお客さまにご負担いただくもので、ご理解を賜りたいとのこと。

不採算路線については、業務効率化や省力化の取組みは行っているものの、西武鉄道は全

路線で一つのネットワークを形成しており、支線や郊外区間も地域にとって欠かせない公共交通機関であることから、一部路線の整理や廃線は考えていないとのことです。なお、線区ごとの収支は算出していないとのことです。

2. 東京都在住者 より

- ・ 近距離の 15%を超える値上げは受け入れられない。
- ・ 東上線と比べ、西武線の池袋・新宿から 10 数 km 以内の範囲は電車とバスを乗り継ぐ通勤・通学者が多い地域である。またこの地域は 23 区でも総じて所得の低い地域であり、これ以上の負担増は事実上移動の自由を害するものに他ならない。
- ・ 西武グループは本業たる鉄道利用者に負担を強いる前に、付帯事業の切り捨てなど身を切る行動を先にすべきである。具体的には球団やレジャーの売却並びに撤退。

西武鉄道によると、今回の運賃改定はアフターコロナの生活様式の定着や物価上昇など急速な事業環境の変化を踏まえたものであり、改定後の運賃水準も他社と比較して著しく高水準ではなく、鉄道事業を安定的・継続的に運営するために各種設備投資や従業員の処遇改善などを行い、経営努力を前提としたうえで不足する費用の一部についてお客さまにご負担いただくもので、ご理解を賜りたいとのことです。

なお、東京 23 区内など、都心部を中心とした近中距離帯のエリアでは、今後連続立体交差事業やホームドアの整備など、積極的な設備投資により安全性およびサービス向上を図っていくとのことです。

また、付帯事業の事業売却等は予定しておらず、鉄道事業としての安定的・継続的な運営の観点から今回の申請に至っているとのことです。

3. 居住地不明者 より

質問 1

運輸審議会の資料を見ると鉄道局名となっていることから、鉄道局が作っているように見えるが、実際のところ鉄道局と事業者で、資料作成の役割分担はどうなっているのか。

公知の情報からは把握できず、事業者を確認しなければわからないことは、事業者を確認し、資料作成を依頼することまでは否定しないが、審議会の 1 回目、2 回目は、事業者の概要や申請内容の概要が中心であり、認可申請書や事業者の HP 等から、鉄道局が自ら作成できると思うが、鉄道局自ら作れる部分も事業者に作成させているのであれば、鉄道局は事業者負担を押し付けていることとなり、改善すべきと考えます。

審議会の 1 回目、2 回目の資料については、何パーセントぐらいは鉄道局が自ら作り、何パーセントぐらいは鉄道局の依頼を受けて西武が作っているのか。鉄道局の感覚と、西武の感覚をそれぞれご回答ください。鉄道局は、西武が正直に答えないように圧力をかけて、口裏合わせをする可能性も考えられるので、西武が正直に答えてもなんら不利益を被らないように、運輸審議会としてきちんと守ってあげたうえで、回答させてくだ

さい。

質問 2

運賃改定の認可申請は、申請主義なので、事業者が申請してきた数字を使っていることになっているが、疑問に感じる。特に物価上昇率や人件費上昇率に用いる数字などは、事業者の意向を反映せず、鉄道局の恣意的な移行が反映されている可能性があると感じている。

運輸審議会にて直接西武にヒアリングを行い、鉄道局の恣意的な移行が反映されていないか、確認をしてもらいたい。その際、鉄道局は、西武が正直に答えないように圧力をかけて、口裏合わせをする可能性も考えられるので、西武が正直に答えてもなんら不利益を被らないように、運輸審議会としてきちんと守ってあげたうえで、回答させてください。

運輸審議会の資料は鉄道局が鉄道事業者に必要な応じて説明を受けた上で作成しております。

また、「JR 旅客会社、大手民鉄及び地下鉄事業者の収入原価算定要領」（平成 12 年 3 月 1 日鉄業第 10 号）に基づき、人件費については原則として賃金構造基本統計調査の上昇率の 5 年単純平均（地域別・産業別）又は鉄軌道事業者の人件費の上昇率の実績を、経費については原則として消費者物価指数（生鮮食品及びエネルギーを除く。）の上昇率の 5 年単純平均（地域別）をそれぞれ用いて設定しております。なお、上昇率については、直近に急激な景気動向の変化があった場合等は、合理的と認められる範囲で適切に設定することとしております。

4. 居住地不明者 より

値上げ自体はやむを得ないと思いますが、条件付き賛成です。下記について申請者に確認の上、可能であれば回答を掲載頂くようにお願いします。

意見 1

C B M、規格統一等への取り組みについて

同業他社間で車両、車両部品の共通設計化や、施設、車両保守等の C B M 化（状態基準保全への移行）といった、省力化、省人化への会社の垣根を超えた協業の取り組みが進んでいます。

申請者においても同業他社と技術協力や情報交換を行い、同様の取り組みへの参画や省力化、省人化に資する設備、技術の導入など、コストダウンと安全、安定輸送を両立し、持続的な鉄道事業運営を可能とするための施策に取り組んで頂きたいと思います。

なお、施策の実施にあたり、安全第一であることが大前提ですので、その点に留意頂くこと、また、従業員の負担が最小限になるようにするとともに、省力化省人化による要員数の見直しなどが将来的に発生する場合、従業員の方の処遇について、本人の希望を尊重し十分に配慮願います。

具体例

- 同業他社と共同で、線路モニタリングシステムの営業車両への装着を行うこと（※１）
- VVVF制御方式の採用等、メンテナンス箇所が削減可能な車両や「制御伝送装置」等の ICT システムの搭載がある鉄道車両において、機器による自動検査機能やデータ蓄積機能を活用し、部品交換周期、定期検査周期の延伸を行うことや、検査体系そのものを見直すなど。（※２）
- 東京メトロ、東武鉄道の日比谷線直通車両等のように、基本設計を共通化することで製造コスト、メンテナンスコストを削減すること。（※３）

※１：https://www.jreast.co.jp/press/2023/20230614_ho02.pdf

※２：https://jr-central.co.jp/news/release/_pdf/000043132.pdf

※３：https://www.jreast.co.jp/press/2024/20240705_ho02.pdf

その他：
https://www.westjr.co.jp/press/article/items/241017_00_press_maintenance_system_4.pdf

なお、申請者において既に取り組んでいることがあれば、可能な範囲でご教示をお願いします。

意見２

増収分の人件費転嫁および、労働環境改善への充当について

労働人口が減少する中、人材獲得競争も激化していること、また、物価高により社員の方の生活も負担が増していると考えます。

持続的な鉄道事業運営のため、下記について継続して検討、実施をお願いします。

○マルチステークホルダー方針等も踏まえ、今回の運賃改定による増収分を人件費にも転嫁し、人材の確保、定着と帰属意識、モチベーションの向上により、持続的な鉄道事業運営を行うことが出来るよう、継続的な基本給のベースアップや手当の新設（家賃、住宅ローン負担額の補助など）、福利厚生制度の充実など、経営体力の範囲内において最大限の待遇改善を継続して行うこと。

（申請者に協力会社や下請け会社がある場合、待遇改善、物価上昇や経費増に対する経営支援の原資として、外注費や委託費における労務費や経費分を増額することも含みます）

○従業員の方が働きやすい環境作りのため、従業員の方の意見も取り入れながら、老朽化した現業事務所の建て替え、仮眠室の個室化や作業場所の暑さ、寒さ対策といった労働環境の改善を継続して行うことで、労働安全衛生への配慮や、従業員満足度の向上を図ること。

なお、申請者において待遇改善や職場環境改善のため既に取り組んでいることがあれば、ご教示願います。

意見 2 の 2

人事賃金制度についての確認、要望事項

〔確認事項〕

○人件費総額の抑制を目的として、一定の年齢以上となると基本給が減額となっていく「基本給減額制度」や、同一職級に留まっていると昇給額が抑制される、もしくは昇給そのものが停止される制度や、年齢等による昇給停止制度は申請者の人事賃金制度として制度化されているのでしょうか。

〔要望事項〕

○待遇改善においては、初任給の増額や若年層の改善にスポットを当てるあまり、賃金カーブの変更により中堅層以上の昇給額を抑制すること、基本給を増額する代わりに賞与を減額して調整する、または手取り額が減少となるような手当の廃止を行うなど、いわゆる「不利益変更」にあたる制度変更は極力行わないでください。

（会社を担う中堅層など要の世代の方の離職者の増加やモチベーションの低下を招き、技術の継承が途絶することや、人員不足による運行への支障が発生する恐れがあるため）

○今後も年功序列制を基本とした賃金制度を維持してください。一部同業他社で見られるような、極端な成果主義要素の導入、ジョブ型雇用制度の導入、拡大は却って士気の低下を招く恐れもあるため、慎重に検討をしてください。

○年功序列を維持しつつ、成績優秀者には定期昇給額への加算や賞与を増額することや、昇給昇格試験の早期受験資格付与など、モチベーション向上に資する制度の構築を行ってください。

○先述の確認事項のような制度（基本給減額制度など）が既に制度化されている場合には、少子高齢化や晩婚化等の社会情勢の変化、年金受給年齢の引き上げに伴う定年延長制度を導入する会社も増加するなど、社会全体での生涯設計の高齢化の加速といったこ

とも考慮し、制度の縮小（昇給停止年齢の引き上げ等）や廃止に向けた協議を労使間で行われるように希望します。（※）

※参考

https://www.jtsu-b.org/_files/ugd/0bd80d_3c8e8e4916704a779f6abcd56480d574.pdf

https://www.jtsu-b.org/_files/ugd/0bd80d_29aad68201414d2a9b89da125bb070a5.pdf

意見 3

鉄道事業の子会社委託等について

同業他社において、駅業務や車両保守業務等の子会社委託が行われています。

過去には関西でも阪急電鉄にて、駅業務や車掌業務の子会社委託化が行われた事例がありますが、「偽装請負」の可能性や、同一業務でありながら賃金や福利厚生面での待遇格差が生じることによるモチベーションの低下等の問題が生じ、電鉄本体への転籍、直接雇用に切り替えたという事例がありました。

J R 東日本の委託子会社では、J R 本体と比較して待遇が低いため、離職者も多く、一旦委託にした所を直営に戻すような動きも出てきています。（※）

少子高齢化による労働人口減少といった環境の中、他の業界でも採用難が発生していると聞いています。

鉄道業界においてもそれは同様であると推察しますが、持続的な鉄道事業運営を行っていくためには、コストダウン優先の人事施策よりも、貴重な人材である従業員の方一人一人が会社に定着し、力を発揮し、適切な待遇や福利厚生のもと安心して仕事を行える環境を整えることが重要だと考えます。

下記の法令等も踏まえ、鉄道事業における運転、駅業務、施設、車両保守等の子会社委託等については、安全確保や技術継承等に支障があると判断される場合には、施策の中止も含めて検討を行ってください。

既に行われている場合には、「意見 2」における待遇の改善を進めることと並行して、段階的な委託体制の見直しを行うことも選択肢として含め、持続的な鉄道事業運営の実現に資する検討を行ってください。

2008年12月18日付 読売新聞

「阪急は「コスト減より安全」…子会社駅員ら840人本社雇用」

（元記事が閲覧不可のため、「動労千葉を支援する会」HPより引用）

<http://doroshien.starfree.jp/wp-content/uploads/2023/10/gaityuuka39.pdf>

※輸送サービス労組八王子地本 2025. 03. 12

組合：なぜ奥多摩駅を直営化に？

会社：JESSの社員年齢が高く、人手不足もあり、また社員の活躍フィールド拡大のためである。

<https://www.jtsu-e->

[hachioji.com/_files/ugd/7466df_056f5dfdff17449fbff3bd19e3deacb0.pdf](https://www.jtsu-e-hachioji.com/_files/ugd/7466df_056f5dfdff17449fbff3bd19e3deacb0.pdf)

○鉄道事業法 第十八条の二 輸送の安全性の向上

「鉄道事業者は、輸送の安全の確保が最も重要であることを自覚し、絶えず輸送の安全性の向上に努めなければならない。」とされていますが、採用数に対し離職者が上回ることや、採用予定人数を充足せずに人手不足が解消されないといった事態が発生している場合、技術の継承などに支障が生じ、鉄道事業における安全性の維持、向上が図られない可能性がある。

○SDGsの観点

SDGs目標8「働きがいも経済成長も」に基づき、待遇改善を含む働きがいの確保は事業持続性にも寄与する。

意見4

経費節減への取り組みについて

物品購入やサービスの契約締結、または作業の委託契約等において、可能な限り複数業者間での相見積もりを行うなど、費用の圧縮に努めてください。

また、意見1における「同業他社との車両、車両部品の共通設計化」が進んだ場合に共同購買を行う体制の整備を行うことや、線路設備等測定機器の他社との共同リースなど、安全確保を第一としつつ、更なるコスト低減に向け検討を行ってください。

（但し、意見7について留意すること）

意見5

障害者割引について

割引による減収分について、国の運賃制度上は運賃への転嫁ができる事となっていますが、今回の改定分には含まれているのでしょうか。

割引の減収分について、原則として公費負担となるよう、他事業者や業界団体と共同で

国や自治体等へ働きかけを行ってください。

また、公費負担化を前提として、50km以上利用時等の制限を撤廃していただくように検討をお願いします。

意見 6

資材調達等における価格転嫁の促進について

物価、エネルギー費用、輸送コスト等の上昇が続いていること、また政府も掲げている持続的な賃上げを実現し、経済の好循環を促進する観点からも、申請者の取引先（受注者）が適切な価格転嫁を行うことが出来るよう、関係法令や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」といった公的な指針、ガイドラインの順守、また申請者の掲げる「マルチステークホルダー方針」、「パートナーシップ構築宣言」を踏まえ、取引先との良好なコミュニケーションを図ることで、適切な価格転嫁がなされるように取り組みをお願いします。

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>

<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka/romuhitenka2.pdf>

意見 7

制帽、ヘルメットの着用規定緩和やサングラス着用等、労働環境の改善について（未実施の場合）

熱中症対策として、乗務員の方や作業員の方に対し、乗務員室内や客室内での乗務、添乗時などは着用義務を緩和することなど、労働環境改善のための検討を行ってください。また紫外線による目の健康被害防止のため、運転士の方へのサングラス（保護メガネ）の着用を開始されていますが、これについては「希望者もしくは全員への支給品、貸与品扱い」もしくは「希望者への購入補助」のどちらでしょうか。

意見 8

将来的なワンマン運転の実施について

安全が確保されることが第一ですので、従業員の方からの意見聴取や利用者にもアンケート等を実施し、考慮したうえで実施をお願いします。

安全が確保できるまでは、実施しないようにお願いします。

その他確認、要望事項（申請者宛）

1. 車両関係の施策について

1の1.

「サステナ電車」の導入を否定するものではないのですが、VVVF化改造を行った9000系電車を早期廃車にしたことや、2000系電車を更新工事時にVVVF化改造を行わなかった理由を教えてくださいませんか。

9000系電車を延命し、2000系電車にVVVF化を施工していれば、新造車両の導入と並行してサステナ電車の導入という二重の投資を行わなくても済んだのではないのでしょうか。

1の2.

4000系電車の「デュアルシート搭載車」において、居住性、快適性向上のため、京王電鉄5000系等と同様の、リクライニング可能なシートへの交換を検討お願いします。

2. 逸走の考慮について

申請資料内(4) 主要区間、対抗区間運賃比較を確認すると、下記の区間で競合他社の方が低廉となっています。

逸走率とその金額は、どの程度を見込んだうえでの申請でしょうか。

また、当該区間においてはどのような形で優位性を確保していく予定でしょうか。

○東武鉄道 池袋から本川越 普通運賃と通勤定期運賃

○JR東日本 新宿から吉祥寺 通勤定期運賃

○JR東日本 新宿から立川 通勤定期運賃

○JR東日本 新宿から拝島 通勤定期運賃

3. 新算定要領の内容が、どの程度運賃改定に寄与し、今回の改定分に盛り込まれているかを可能であればご教示願います。

(例：物価、人件費上昇率の見直しで○億円／年、事業報酬率の見直しで○億円／年、減価償却費の前倒し計上で○億円／年 等)

4. 同業他社(相模鉄道)において、人員不足による過重労働が発生しているとの報道がありました。社内および協力会社、業務委託会社内で同様の状況が発生していないか確認をお願いします。

法令や36協定に違反する状態でなかったとしても、欠員による残業や休日出勤等が常態化している場合には、疲労が蓄積することにより健康を害する恐れや、ヒューマンエラーによるヒヤリハット、事故を誘発する可能性もあるため、こうした問題を解消していくことや、労働基準監督署などから指摘を受けることの無いように務めてください。

https://biz-journal.jp/company/post_385420.html

5. 今回の運賃改定における、物価、人件費上昇率の原価計算は物価、人件費の高騰を踏まえた十分なものでしょうか。また、申請にあたり用いた人件費、物価上昇率の算定方法について、回答をお願いします。

意見1について、西武鉄道によると、会社の垣根を超え幅広い技術分野で協力すべく、例えば、令和4年にJR東日本と鉄道技術分野における覚書を締結するなど、同業他社との技術連携を進めているとのこと。なお、具体事例として、車両側面に設置したカメラの映像から「お客さまの車両への接近を検知するシステム」の導入にあたって、西武鉄道とJR東日本とで技術協力を行っているとのこと。CBMについては、タブレット端末を活用した検査業務のデジタル化などに取り組んでいるとのこと。

意見2について、西武鉄道によると、令和6、7年度とも新卒初任給と既存従業員の賃金を引き上げ、従業員の処遇を改善しており、今後も継続的に改善を図っていくとのこと。また、協力企業への工事発注においても、適切に労務単価等を引き上げ、工事費に反映しているとのこと。さらに、現業部門の休憩施設や宿泊施設等の改善を行い、職場環境改善を継続的に進めているとのこと。

意見2の2について、西武鉄道によると、給与制度は原則として従業員の能力の伸長や職務に応じて支給される制度になっており、年齢で一律昇給を停止する制度とはなっていないとのこと。基本給のうち年齢に応じた給与については一定の年齢になると減額になる仕組みとなっているものの、成績による昇給額によって基本給を増額できる仕組みとなっているとのこと。また要望事項について、いただいた意見を参考にし、今後も従業員の処遇改善を図っていくとのこと。

意見3について、西武鉄道によると、現在、鉄道事業における運転、駅業務、施設、車両保守等の分社・子会社化は検討していないとのこと。

意見4について、西武鉄道によると、鉄道事業の特殊性や安全性を鑑みた上で、社内規程に則り複数社による入札などを実施し、適正価格による資材調達や工事発注に努めているとのこと。

意見5について、障がい者割引による減収分も考慮して申請を行っています。また、西武鉄道によると、障がい者割引を始めとする福祉割引の公費負担化について、今後国や自治体に求めているとのこと。

意見6について、西武鉄道によると、令和7年3月に公表した「マルチステークホルダー方

針」および「パートナーシップ構築宣言」に基づき、引き続き取引先や協力企業との良好な関係性構築に努め、労務費の価格転嫁についても関係法令、公的指針等を遵守し発注者として適切に対応していくとのことです。

意見7について、西武鉄道によると、熱中症対策については、乗務中お客さまに配慮したうえでの水分補給、冷感ミストの支給、ネックリングの着用許可など必要な対応を実施してきたとのことです。また、運転士の保護メガネ（偏光レンズ）は、希望者に対して貸与しているとのことです。

意見8について、西武鉄道によると、将来的にワンマン運転エリアを拡大する際は、監督官庁に協議の上、安全を確保した上で実施するとのことです。

確認事項1の1について、西武鉄道によると、車両置換計画は、VVVF制御車両であるか否かの他に、車体、走行機器、台車等の老朽状況、検査周期、運行計画に応じた所要の編成両数および運転本数を踏まえ、総合的に判断しているとのことです。また、9000系は廃車車両の機器を一部流用して製造した車両であること、また2000系も老朽化が進んでいることを鑑みると、二重投資にはあたらず適切な車両置換であるとのことです。

確認事項1の2について、西武鉄道によると、40000系ロングクロス転換車両のシート交換の計画は無いものの、サービス向上に向けたご意見として承るとのことです。

確認事項2について、逸走率は過去の運賃改定時の逸走を参考としています。また西武鉄道によると、当該競合区間においては、連続立体交差事業の推進や新宿線有料着席サービスの刷新など新宿線の沿線価値向上を図っていくほか、池袋線も含めた積極的な車両更新などにより西武線全体で移動の快適性を高め、優位性を確保していくとのことです。

確認事項3について、西武鉄道によると、令和6年3月の収入原価算定要領の改定は、一定程度影響していると考えられるものの、改定前の収入原価算定要領による計算を行っていないため、具体の影響額を持ち合わせていないとのことです。

確認事項4について、西武鉄道によると、法令や36協定に違反するような過重労働等は発生していないとのことです。

確認事項5について、適正コスト算出における人件費上昇率・物価上昇率は以下の指標を用いて算出しています。

- ・人件費上昇率：令和6年度は西武鉄道の実績値である4.0%、令和7年度以降は過去実績を基に計算し、令和7年度は2.9%（過去実績2年平均）、令和8年度は1.9%（過去実績3年平均）、令和9年度は1.5%（過去実績4年平均）、令和10年度は1.2%（過去実績

5年平均)

- ・物価上昇率：直近の景気動向ならびに政府物価安定目標を踏まえ、2.0%に設定

5. 居住地不明者 より

運賃改定については賛成の立場ですが、下記について申請者に確認をお願いいたします。

1.

今回の申請にあたり、新算定要領内の「政策的に必要性の高い設備投資に対応する減価償却費」に該当するものがあり、減価償却費の前倒し計上は行われているのでしょうか。

また、該当するものがあれば、申請者に確認の上、開示可能な範囲にて開示をお願いします。

2.

2の1.

本件申請では「経年変化努力率」はおそらく考慮されていないものと思いますが、この努力率について、今後の運賃制度改正時に更なる見直しが必要ではないでしょうか。

事業者を経費の削減や効率化を促し、運賃水準の急騰を抑制するための公共料金規制の一つであることは理解できるのですが、コロナ渦における利用者数の減少、物価高騰、人材確保難による待遇改善のための人件費上昇など、昨今鉄道事業者を取り巻く環境を見ますと、事業者の努力では対応しきれないコスト増が発生し、経営が圧迫されているのも事実です。

このため、鉄道運賃の公共性や事業者への効率化を維持することと並行して、増加する費用をより適切に運賃へ反映するため、下記の通り提案いたします。

- ・経年変化努力率を考慮しない年数を、「10年程度」から「5年程度」に短縮する。
(新算定要領の策定においては、パブリックコメントの結果により、物価・人件費上昇率が10年平均から5年平均へ短縮、修正されており、これと揃えるもの)

- ・考慮しない年数を10年から変更しない場合でも、運賃改定申請時における平年度の物価上昇率や、人件費上昇率(事業者の実績額を含む)の何れかが1度でも「3%」を超えている場合、努力率を考慮しないか、減算額を縮小する。

今後の見直し時に、ご検討頂けますと幸いです。

2の2.

昨今、各事業者では駅窓口の無人化やワンマン運転化が各事業者で進められています。

このことについて、少子高齢化による労働人口減少や人手不足への対応ということもあるとは思いますが、「経年変化努力率」や経費・人件費等の「ヤードスティック査定」があることから、「運賃改定を実施するのと引き換えに省人化を進めざるを得ない」状況が発生しているのでは？とも考えております。

無人駅の増加は、駅構内でのトラブル発生時や輸送障害発生時の振替輸送対応などが疎かになる可能性もあるほか、障害者団体からは無人駅の増加に対し利便性の低下を懸念する声も上がっており、この点も踏まえた上で、鉄道局の見解を伺いたいと考えております。

無人改札「見直しを」 障害者団体、京王電鉄に要望書 コロナ禍で減収、本格的に導入

<https://www.tokyo-np.co.jp/article/161599>

2. および3. について、本件申請と直接関係がなく大変恐縮なのですが、鉄道局の見解をご回答いただけますと幸いです。

よろしくお願いいたします。

1について、令和6年3月改定の収入原価算定要領における「政策的に必要性の高い設備投資に対応する減価償却費」の前倒し計上は採用しておりません。

2の1. でいただいたご意見については、今後の鉄道行政の参考とさせていただきます。

2の2. については、「経年変化努力率」も含めたヤードスティック方式は、運賃原価の基準となる標準的なコストを定めることにより、事業者間の間接的な競争を通じて効率化を推進するものです。