

# 「シニア・シニアリーダー・契約社員の賃金・勤務制度等の改正について」妥結する!

中央本部は、本年10月、いわゆる「同一労働同一賃金」の法制化を踏まえ、働きがいと生産性の向上を期して、シニア社員、シニアリーダー社員及び契約社員における賃金・勤務制度等について、改正する提案を受けた。その後、各地本・総支部等から要求を集約し、11月9日に申第9号「シニア・シニアリーダー社員及び契約社員の賃金・勤務制度等の改正についての申し入れ」を提出。これまでの労働協約改訂交渉や春季生活闘争での議論も踏まえ、シニア・シニアリーダー・契約社員組合員のさらなる働きがいを高めるため、20項目以上にわたって粘り強く議論を行ってきた。

このたび、会社との厳しい交渉を繰り返す中で、11月下旬に「追加提案」を引き出した。その後、追加提案に対する申し入れを提出し、会社と議論を重ねてきた。12月11日、これまでの議論の経過から一定の到達点に達したと判断し、妥結を行った。JR西労組は、これからも組合員の働きがい向上、生活水準の向上に向けて、力強く取り組む。

## <同一労働同一賃金とは>

2016年12月、厚生労働省が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を策定。本年6月には、いわゆる「働き方改革関連法」が成立した。2020年4月1日が施行日（一部、労基法の改正は2019年4月1日施行）とされており、不合理な待遇差をなくすための規定の整備などが求められている。

具体的には、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止される。

## 「均衡」待遇

「①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情」の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止

## 「均等」待遇

「①職務内容(業務の内容+責任の程度)、②職務内容・配置の変更の範囲」が同じ場合、差別的取扱いを禁止

(2018年10月12日付業務速報No.10より)

## シニア社員・シニアリーダー社員及び契約社員の賃金・勤務制度等の改正について説明を受ける!

会社より、シニア社員・シニアリーダー社員及び契約社員の賃金・勤務制度等の改正について説明を受けたので報告します。

中央本部は、各地方から解明事項を集約し、申し入れを行い会社と議論することとします。

### 【会社提案資料】

シニア社員・シニアリーダー社員及び契約社員の賃金・勤務制度等の改正について  
2018年10月

## 1 制度改正に当たっての基本的な考え方

当社では、高齢者雇用安定法の改正に伴い2006年からシニア社員、円滑な世代交代と技術継承を目的として2015年からシニアリーダー社員の再雇用制度を運用してきた。また、効果的な業務執行体制構築のため、2003年から駅等において契約社員制度を運用してきた。これらの制度は、これまで労使協議を積み重ね改善を図ってきた制度であり、一定の合理性を有していると考えている。

一方、昨今の堅調な景気動向の中、労働力確保の困難性が高まってきており、さらに当社では引き続き大量退職が続くことから、シニア社員、シニアリーダー社員（以下、「シニア社員等」という。）及び契約社員における人財の確保とさらなる生産性向上が重要であると考えている。

合わせて、有期雇用社員と無期雇用社員との労働条件に格差があることを認めつつ、その格差についての合理的な説明を求める、所謂「同一労働同一賃金」の法制化が2020年4月に控えている。

そのような状況であることから、今回、法改正に先んじて、シニア社員等及び契約社員が働き甲斐を感じつつ、より一層の高い生産性をあげることを期して、再雇用制度及び契約社員制度の改正を実施するものである。

## 2 制度改正の概要

### (1)シニア社員等

- ・現在、特殊勤務手当等は、基本給の中に含めて一律支給しているところであるが、より一層働きがいをもって業務に従事できるよう、勤務形態や従事する業務に応じて賃金が支払われるように、基本給と切り分けて必要な特殊勤務手当等を正社員同様に支給するように改正を図る。
- ・また、より一層の生産性向上を期待して精励手当の増額等を行い、定年退職時年収の6割程度の水準となるように改正を図る。
- ・柔軟な働き方の実現により、ワークライフバランスを保ちつつ業務に従事できるよう、勤務・休職等の制度の一部改正を図る。

### (2)契約社員

- ・より一層働きがいをもって業務に従事し、その結果として生産性向上に繋がることを期待して、従事する業務や勤務形態に応じて賃金が支払われるように必要な各種手当類を正社員同様に支給するように改正を図るとともに、精励手当の増額を図る。
- ・柔軟な働き方の実現により、ワークライフバランスを保ちつつ業務に従事できるよう、勤務・休職等の一部改正を図る。

## 3 制度改正時期

2019年8月1日以降準備出来次第

### 参考 シニア社員 主な現改比較一覧

※ □ の部分は追加提案部分

分類	項目	現内容	改正内容
人事	異動範囲	—	シニア社員に業務上の必要がある場合は、同一支社等の範囲で異動を命ずる
賃金	基本給	東京地区 (間接等) 227,600円 京阪神 (運転士) 244,350円 (車掌) 237,010円 (駅・車両・施設・電気・間接等) 214,890円 その他地域 (運転士) 231,130円 (車掌) 223,780円 (駅・車両・施設・電気・間接等) 200,590円	シニア社員(一般)について、以下の通り改正 東京地区: 297,600円 京阪神地区: 284,890円 その他地域: 270,590円
	基本給 【年間所定労働日数がフルタイムより少ない場合】	東京地区 (間接等) 124,970円 京阪神 (運転士) 145,030円 (車掌) 140,680円 (駅・車両・施設・電気・間接等) 117,990円 その他地域 (運転士) 137,190円 (車掌) 132,830円 (駅・車両・施設・電気・間接等) 110,150円	東京地区: 176,630円 京阪神地区: 169,090円 その他地域: 160,600円



No.6  
(通算)No.528  
2019.1.10

JR西労組ホームページ  
(http://www.jrw-union.gr.jp)

●発行責任者	宮 荻
●編集責任者	野 山
	勇 市
	馬 郎

西日本旅客鉄道労働組合  
本部/〒530-0012 大阪市北区芝田一丁目一十八番九号