

参考 契約社員 主な現改比較一覧

分類	項目	現内容	改正内容				
賃金	精勤手当	(1年未満) 100日以上：86,000円 75日以上 100日未満：65,000円 50日以上 75日未満：44,000円 (1年以上) 100日以上：114,000円 75日以上 100日未満：85,500円 50日以上 75日未満：57,000円	(1年未満) 100日以上：150,000円 75日以上 100日未満：112,500円 50日以上 75日未満：75,000円 (1年以上) 100日以上：200,000円 75日以上 100日未満：150,000円 50日以上 75日未満：100,000円				
	勤務成績額	勤務成績が特に優良な契約社員 …………… 4万円 勤務成績が優良な契約社員 …………… 2万円	改正なし				
賃金	基本賃金職務加算	—	保健師及び助産師 (50円/時)				
	契約社員家族手当	—	扶養親族を有する場合 (配偶者 2,000円、子ども 10,000円/月等)				
	深夜勤務等手当	—	深夜にかかる拘束等 (600円～2,500円/勤務1回)				
	夜間看護等手当	—	病室勤務の看護師、助産師 (3,400円～5,000円/勤務1回)				
	諸手当	災害等特別出勤手当	緊急呼出金	呼出通知等時刻	出勤回数		3,000円～6,000円/出勤1回 ※緊急呼出金を廃止し同額を支払う
				2回目まで	3回目以降		
				深夜帯	5,000円	6,000円	
20時から翌7時までのうち 深夜帯を除く時間				4,000円	5,000円		
前各号以外	3,000円	4,000円					
割増賃金 (祝日等に勤務した場合)	勤務割により祝日等に勤務 (100/時、勤務時間全て)	勤務割により祝日等に勤務 (時給の35/100、正規の勤務時間内に限る) ※祝日等勤務加算を廃止					
割増賃金 (祝日等に勤務した場合) ユニバーサルシティ駅で勤務する契約社員	時間帯割増及び曜日割増 (100/時、100/曜日)	廃止					
休職	病気休職	—	当該雇用契約期間以内				
	待命休職	—	当該雇用契約期間以内で必要な期間				
	自己都合休職	—	当該雇用契約期間以内で許可した期間				
	公職休職	—	当該雇用契約期間以内の在任期間内で休職が適当と認めた期間				
	刑事休職	—	当該雇用契約期間以内の裁判所に係属する期間内で休職が適当と認めた期間				
厚生	住宅補助金 (賃貸)	月額 5,000円 (入社4ヶ月目から)	改正なし				
	短日数勤務支援金	—	短日数勤務制度のみを利用して勤務し、小学校就学前の子を保育所等に預ける場合 (6,000円又は保育所利用額のいずれか低い額)				
有給休暇	選挙休暇	—	選挙権の行使に必要な時間				
	育児休暇	法令どおりの時間を「支障」で承認	生後満1歳に達しない生児を育てる女性契約社員が育児時間を請求した場合 (1日2回各30分以内)				
	養生休暇	無給 (毎潮2日まで) 欠勤 (3日目～)	有給 (毎潮2日まで) 無給 (3日目～)				
	結婚休暇	—	結婚する場合 5日以内				
無給休暇	私傷病休暇	必要な期間	継続 90日以内				
	立候補休暇	—	公職に立候補する場合 公示 (告示) から投票日前日まで必要な期間				
	公職休暇	—	地方公共団体の公職に就任し議会又は法令に定める委員会に出席する場合に必要な日数				
	診査休暇	「支障」で承認	妊娠中又は産後1年を経過しない契約社員が保健指導等を受ける場合				
	出産休暇	「支障」で承認	妊娠中又は産後1年を経過しない契約社員が就業困難な場合				
	ボランティア休暇	—	ボランティア活動に従事する場合 各年度に5日以内				
	看護休暇	小学校就学前の子を看護等する場合 各年度5日以内	小学校就学前の子を看護等する場合 必要な時間又は日				
介護予防サポート休暇	—	要支援、要介護の認定家族を介護する場合 各年度5日以内					
育児休職等 規程	育児 短日数勤務	—	小学校3年生まで (2日、4日)				
その他	雇用の契約終了	①雇用契約期間が満了し、契約を更新しない場合 ②死亡した場合 ③契約解除を申し出て、会社が承認した場合 ④3日間継続して、会社の承認を得ないで欠勤した場合 ⑤60日間継続して、私傷病により欠勤した場合 ⑥期間の定めのない雇用契約に転換した契約社員が定年に達した場合	①雇用契約期間が満了し、契約を更新しない場合 ②死亡した場合 ③契約解除を申し出て、会社が承認した場合 ④3日間継続して、会社の承認を得ないで欠勤した場合 ⑤期間の定めのない雇用契約に転換した契約社員が定年に達した場合 ⑥病気休職又は自己都合休職の休職期間満了後、なお復職できない場合 ⑦国務大臣、国会議員又は地方公共団体の長に就任した場合				
	提案されていない主な手当・制度等	昇給・退職手当・エリア手当・初任給調整手当・勤務地手当・広域出向等手当・エリア内出向手当 復旧警備作業手当・乗務員手当・団体添乗手当・瑞風勤務手当・特殊勤務手当の割増・勤務単位の職務手当の割増 別居手当・住宅補助金 (持家)・帰省等交通費・出向休職・保存休暇・移転休暇・永年休暇 等					

会社とのやりとり

【組合】かねてより、シニア・シニアリーダー社員・契約社員の賃金を含めた制度の見直しについて会社側に要求してきたところであるが、今回の改正は、法改正を見据えて行うという考え方で良いか。

【会社】シニア社員、シニアリーダー社員及び契約社員制度については、これまでも労使協議を重ねて改善を図ってきたところであり、一定合理的な制度であると考えている。

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、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がいを感じ

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。

【組合】今後、シニア社員は増加していくことが考えられるが、働き方はどのように変化していくことが考えられるか。

【会社】今後シニア社員が増加していくことも踏まえ、より働きがいをもって、モチベーション高く業務に精励してもらうことで生産性を高めていきたいと考え今回の改正を実施するものである。

一方、職場におけるシニア社員の比率が高まることとなり、職場によってはシニア社員が多数在籍する職場が出来てしまうなどの課題も認識している。

シニア社員により一層活躍していただくため、働き方等については、今後も貴側とも議論していきたいと考えている。

【組合】シニア社員の職務乗車証、別居手当、扶養手当、社宅、寮利用などについて見直しはないのか。

【会社】シニア社員制度においては、職務内容や異動の範囲等を踏まえて設定しているものである。今回必要な改正は行うが、現時点、これらの取扱いについて改正する考えはない。