【組合】シニア社員の精励手当と契約社員の精勤手当の額が同じになるが、どのように考えているのか。
［会社］シニア社員は基本給や精励手当、特殊勤務手当等も含めて改正を行い、定年退職時年収の6割程度まで引き上げることとしている。これは、シニア社員の業務内容や役割等を踏まえたものであり、年収ベースでは契約社員より大きな改正となっている。
【組合】シニア社員の基本給は増額したが、シニアリーダー社員の基本給は据え置いている理由は。
［会社］シニアリーダー社員の賃金水準については、もともと定年退職時の6割程度の高い水準となっている。
一方でシニア社員は5割を切る水準となっていることから、シニア社員について基本給等を引き上げ、シニアリーダー社員の基本給については据え置きとした。
さらに、精励手当についてはシニア社員と比べて、シニアリーダー社員の増額幅を大きくし一定の差を設け、より働きがいを持って業務できる改正を行うこととしている。
【組合】年間所定労働日数がフルタイムより少ない場合のシニア基本給は、これまで通り6割程度の賃金の算定になるのか。
［会社］その通りである。実際にフルタイムで働くシニア社員との労働時間の差を見て算定している。
【組合】改正以降、正社員にあって、シニア社員、シニアリーダー社員、契約社員にない主な手当や制度は。
［会社］賃金面では、扶養手当や別居手当、勤務地手当、初任給調整手当、広域出向者等手当などがある。また、休暇制度については、移転休暇、保存休暇などがある。永年等も長期雇用を前提としている制度であるため改正は行わない。
【組合】シニア社員等についてはエリア内出向手当を支払うという事であるが、北陸新幹線におけるいわゆる3セク加算はどうなるのか。
［会社］社員同様とする方向で検討している。
【組合】扶養手当を改正しないことについて法律上問題ないのか。
［会社］扶養手当については、長期雇用を前提として家族構成の変化による負担を支援する制度である。シニア社員等については子育ても一定終了しており、家族構成の変化も些少であるため必要ないとの認識である。先日の長澤運輸事件の最高裁判決においても、定年退職後の再雇用者について扶養手当を支払わないことについては一定の合理性があるとしている。
【組合】契約社員については、幅広い年代の社員が在籍しており、必要なのではないか。
［会社］長期雇用前提の制度であるが、断面で見れば正社員と変わらない状況にある契約社員もいることは認識している。
【組合】私傷病欠勤を通算する場合、同一の私傷病である場合のみ通算するのか。
［会社］私傷病で欠勤している場合は同一の私傷病か否かを問わず通算することとなる。
【組合】各地方から解明事項を集約し、申し入れを行うので誠意ある対応を要請する。
［会社］貴側からの解明要求に対しては、真摯に対応していきたい。

（2018年11月29日付業務速報№18より）

「シニア・シニアリーダー・契約社員の勤務等の取扱いの一部改正について」追加提案を受ける！

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、2018年10月に提案を受け、各地本・総支部等から要求を集約し、申9号により申入れを行った。
中央本部は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、粘り強い議論を行い、会社から「追加提案」を引き出した。
今後、追加提案に対しての申し入れを行い、会社と議論することとする。

参考 シニア社員等改正項目（再掲）

分類		項目	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	諸手当	別居手当	シニア社員が転勤により１ヶ月以上継続して別居する場合（5,000 円～／月）
旅費		赴任旅費	シニア社員が転勤のため旧勤務箇所から新勤務箇所へ旅行する場合 （船車賃、日当、宿泊料、着後手当、家族運送料、扶養親族移転料）
厚生		社宅、寮	シニア社員が転勤により転居を伴う異動が発生した場合を加える
		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		移転休暇	シニア社員が転勤に伴い引越しする場合（1 回に限り2日以内）
その他		職務乗車証	シニア社員に職務乗車証（自社線）を交付

参考 契約社員改正項目（再掲）

分類		項目	改正内容
賃金	諸手当	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）
厚生		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）

会社とのやりとり

〈全体〉
【組合】今回、追加提案する理由はなにか。
［会社］貴側との議論もあり、シニア・シニアリーダー社員が今後も働きがい向上や生産性を上げることを期して追加の提案をした。また、シニア社員については、今後増加することが見込まれ、最大で5,000名弱程度になる。箇所によってはシニア社員や若手社員の偏りも出てくることから、シニア社員の皆さんにはこれまで培われてきた知識や技能を発揮して、後輩社員への技術継承を含め幅広く活躍して欲しいとの思いから転勤の範囲を支社等の範囲内に拡大する。それに伴って必要な有給休暇（移転休暇）、別居手当、赴任旅費、社宅・寮の使用、職務乗車証（自社線）についても改正する。

〈シニア社員課題〉
【組合】異動の範囲を「隣接管理駅相当」から「支社等の範囲内」にした理由は。
［会社］シニア社員の増加に伴い、職場によってはシニア社員の比率が高い職場も出てくることから、若手社員とベテラン社員がバランスよく配慮することも必要であり、シニア社員が若手社員への技術継承がスムーズにできるよう異動の範囲を拡大する。
【組合】近畿統括本部、新幹線鉄道事業本部の社員については、どのような異動範囲になるのか。
［会社］ルール上では、近畿統括本部については近統エリア、新幹線鉄道事業本部については、在来線支社と同一支社内での異動と考えている。異動については、業務上の必要性を踏まえ実施するのが基本であるが、ワーク・ライフ・バランスや本人の希望等も一定考慮しながら実施することとしたい。
【組合】工事事務所の考え方は。
［会社］大阪工事事務所及び電気工事事務所については、例外的に全社運用としているが、本人の希望も一定考慮しながら、工事事務所の業務量の全体を見ながら検討していくことになる。
【組合】フルタイム以外の別居手当については、フルタイム勤務の方の6割の支払額なのか。
［会社］その通りである。
【組合】転勤に伴い住居を移転した場合は、赴任時と雇用契約満了時も家財運送料は会社負担で良いか。
［会社］家財運搬費用については会社負担とする。

〈シニアリーダー社員課題〉
【組合】別居手当については、シニア社員と同様の考え方でよいか。
［会社］シニア社員と同様の考え方である。ただし、シニアリーダー社員には、いわゆるハーフタイム勤務という勤務形態が無いので、別居手当についてもハーフタイムの設定はしていない。
【組合】短日数勤務支援金については、シニア社員と同様の考え方でよいか。
［会社］シニア社員と同様であり、具体的な取扱いについては社員の取扱いを準用する。

〈契約社員課題〉
【組合】契約社員家族手当の支払対象となる契約社員の範囲、要件はなにか。
［会社］契約社員家族手当の支払対象者は、扶養親族を有する者に対して支払うが、1箇月あたりの労働時間が80時間未満となる契約社員については支払い対象としない。扶養親族の要件や支払金額については、社員と同様である。
【組合】社員の扶養手当と「契約社員家族手当」との違いは何か。
［会社］契約社員は業務内容に応じて時間額で賃金を支払っているため翌月払いとなっており、契約社員家族手当についても翌月払いとなる。一方、社員の扶養手当の支払いに対する考え方は当月払いとなっており、欠勤等があれば日割り計算により翌月の給与で清算している。一方で、契約社員家族手当については、欠勤があったとしても日割り計算は行わない。
【組合】保険師及び助産師の基本賃金職務加算の50円の根拠はなにか。
［会社］社員の保険師及び助産師に対する職務加算は月額7,500円なので、7,500円を時給に換算した金額が50円である。
【組合】今後、追加提案された内容について、申し入れを行うので誠意ある対応を要請する。
［会社］了解。