

6月19日
本部申1号

「賃金制度等の改正について」に関する説明交渉を行う！

その4

【第15項】家財運送料を会社が負担することについて、運送業者との申請方法、対象となる範囲、上限金額などについて明らかにすること。

- ・ジェイアール東日本物流が窓口となり、異動者の希望を聞いて引越業者と調整する。対応出来る会社を紹介されてその中から選ぶことになる。支払いは会社間で精算するため個人の手続きはない。
- ・家財等の対象物は一覧として列挙する予定であるが、給湯器や電気器具などの特殊な物となれば個人負担となる。
- ・公募制の異動については、人事異動なので区別はしない。
- ・新入社員の運送料は現状では従来通りの取扱い（事務担当が入力）になる。変更は今後検討していく。

【第16項】外国旅行の旅費を見直す根拠を明らかにすること。

- ・外国旅行は実費をベースに考える。実費ならば為替の変動にも対応できる。
- ・予防注射やパスポート手数料、ビザは、旅行雑費になる。雑費渡航諸費については、定額で渡す。
- ・食卓料については支給実績がないため、今回で廃止する。同様な経費が発生すれば実費を支給する。
- ・支度料については職責など関係ないことから廃止し、渡航諸費として定額にした。

【第17項】日当等の廃止に伴う特別措置として、一時金を支給する理由を明らかにすること。

- ・所得となるため、旅費支給の実態として手元に残る現実もあり、一気に変えると激変になるので一時金として支給する特別措置である。
- ・旅費の一時金ではなく賃金の範疇としての一時金になるので課税対象である。

【第18項】日当等の廃止に伴う特別措置の、一時金の算定について、以下の各号の根拠を明らかにすること。

- ①調査期間を過去3年とした根拠を明らかにすること。
- ②基礎額を1箇月平均の支給額を基礎額とした根拠を明らかにすること。
- ③支給額を36箇月分とした根拠を明らかにすること。
- ④支給時期を夏季手当時に支給とした根拠を明らかにすること。

- ①その年によって増減があるので3年なら平均されると踏まえた。勤続年数が3年ない場合は分母が1年、2年となる休職期間中も除算はしない。
- ②1箇月平均を出して掛け算したほうがスムーズと考えた。
- ③支給額を36箇月分とした根拠は、妥当な線ではないかと検討した。休職や異動は、一定程度割り切らなければならないと考えている。
- ④実務上の対応や利便性を考えて、来年の夏季手当に支払うのが適切である。標準賞与額で、臨時に支払ったことにする。法令に則って対応していく。

【第19項】日当等の廃止に伴う特別措置の、一時金の算定について、以下の各号の根拠を明らかにすること。

- ①グリーンスタッフ、エルダー社員の支給額を明らかにすること。
- ②エルダー社員の調整措置について具体的に明らかにすること。

- ①グリーンスタッフの支給の調査期間は契約期間になる。4年契約なら3年遡って支給する。グリーンスタッフは1年契約になるので、今有効な契約期間の月数を掛ける。
- ②・エルダー社員は、本体勤務に残るエルダーについては4月1日から残りの契約期間で一時金を支給する。
 - ・2020年4月1日現在で社員の方は、退職期間に応じて支給する。定年退職で一時金の支給が3年以内の支給となり、その後、エルダーとして本体勤務になった場合は、精勤手当支給時に残りの月数を支給する。3年以内に到達する方は、残り月数を定年数と加味して軽減措置を行う。
 - ・出向は出向先の定めの旅費が支給されるので対象ではない。

19項目の説明交渉が終了し、認識が埋まらない部分が明らかになりました！

**「新たなジョブローテーションの実施」や手当を含めて「労働条件」に大きく関わる制度です！
施策の内容とあわせて納得感ある制度にするために、基本要件に向けて具体案をつくり出そう！**