

2023年度年末一時金等に関する団体交渉妥結

《要求書の提出から妥結とするまでの振り返り》

- 10月30日に会社へ要求書を提出して以降、11月27日までに計3回の団体交渉をおこないました。
- 今交渉に関する2回の職場集会と、2回のアンケートにおいて、組合員のみなさんからあげられた声や想いについては、団体交渉のなかで会社に確認・主張をおこないました。
- 最終的に決定した内容は、私たちの要求には達していませんでしたが、職場集会での反応や、アンケート結果も踏まえて、交渉を終える判断をさせていただきました。
- 決定した内容の受けとめ方はそれぞれ異なると思いますので、交渉全体の振り返りをおこなうとともに、私たちがどのような考えで判断したのかについて、説明させていただきます。

《要求内容・会社回答（図解）》

| 内容 | 組合要求 | 会社回答（妥結） |
|-----------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| 2023年度 年末一時金 | 社員（正社員・地域限定正社員） | 社員（正社員・地域限定正社員） |
| | 2.50カ月 | 2.40カ月 |
| | Fスタッフ・Tスタッフ | Fスタッフ・Tスタッフ |
| | 1.50カ月 | 1.44カ月 |
| | 支給日：2023年12月15日（金） | 支給日：2023年12月15日（金） |
| 一律支給金 | 一律 10,000円 (年末一時金及び精勤手当支給対象者) | ----- (回答なし・年末一時金に内包) |
| 回答期限 | 2023年11月15日（水）まで | 回答日：2023年11月15日（水） |
| Aスタッフ 一時金の 業績加算 | ----- (要求なし) | Aスタッフの年末一時金に 2,000円を加えて支給する |

《会社回答要旨》

- 業績や経営状況等をベースとしつつ、会社発足以降の構造改革への尽力・増収施策の取り組みと、今後の一層のチャレンジへの期待など総合的に勘案して回答している。
- 一律支給金の要求があったが、一時金月数の方が全体的なプラスになることから、月数での回答を優先しようと考えた。
- 会社の予算に対して、それ以上のものを支給するにはどうしたら良いかを議論した。
- 要求には達していないが、どうすればベースアップをおこなったなかで夏季一時金よりもプラスで回答できるのか、これまでの頑張りにもどのように報いるのかを、真剣に考えた結果として回答している。

| 時期 | 正社員・地域限定正社員（夏季/年末） | Fスタッフ・Tスタッフ（夏季/年末） |
|--------|----------------------------------|--------------------------------|
| 2020年度 | 2.316カ月 / 2.317カ月（1.80カ月+5,000円） | 1.39カ月 / 1.39カ月（1.08カ月+3,000円） |
| 2021年度 | 1.80カ月 / 1.80カ月 | 1.08カ月 / 1.08カ月 |
| 2022年度 | 1.80カ月 / 1.90カ月 | 1.08カ月 / 1.14カ月 |
| 2023年度 | 2.10カ月 / 2.40カ月 | 1.26カ月 / 1.44カ月 |

➤ 第2回団体交渉の振り返り --- まとめ ---

■設備投資・人への投資について■

会社 人への投資は、賃金以外にも研修や労働環境など、さまざまな投資がある。設備投資についてはコロナ禍で先送りにしてきたことから、この機会に改善したい。

組合 人への投資をおこない、今働いている従業員に奮起してもらうことが、未来への投資にもなる。設備投資は、本当に必要とするところはどこかを丁寧にヒアリングし、効果的におこなっていただきたい。

■労働生産性について■

会社 生産性を高めることなくして利益は上がらない。収入を確保し、なおかつその利益を次の投資につなげていくことが一番大事だと考える。

組合 構造改革のとりくみや退職等により、個々の労働密度は高まり、生産性は高まっていると捉えている。

■物価上昇について■

会社 物価上昇の生活への影響も承知しているが、一時金は会社の業績に基づいて月数を決定している。

組合 従業員の生活の安定を意識した一時金の支給、年度の途中だが今できる還元をおこなっていただきたい。

■人材の流出・確保について■

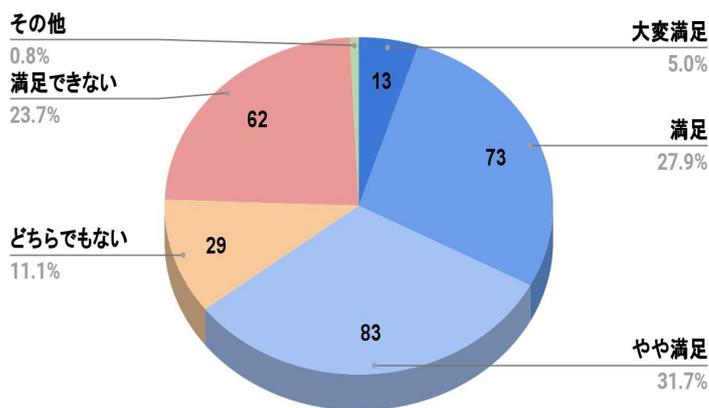
会社 日々の業務のやりがいはどうなのかや、中途採用・タイミーの導入など新たな取り組みをおこなうことを考えていく。会社は人で成り立っているのだから、同じ方向を向いて仕事をしていくことが大事である。

組合 退職者が増えてしまうのではないかと危惧している。必要な人材を確保できなければ、この先の会社の成長は望めない。

➤ 職場集会及びアンケートVol.2 結果について（回答より一部抜粋）

■回答数 : 262件

■実施期間 : 11月17日～11月25日



＜満足できる＞

- ・ 昨年の年末一時金よりも月数が増えた
- ・ 夏季一時金よりも月数が増えた
- ・ ベースアップに加え、夏季一時金よりも月数が増えた
- ・ ここ数年では高い月数
- ・ 私たちの頑張りを評価してもらえた
- ・ Aスタッフ一時金の業績加算があった

＜満足できない＞

- ・ 満額回答ではない
- ・ 一律支給金の支給がない
- ・ 会社業績に対し、もう少し上げられるのではないかと
- ・ 現在の業務の頑張りが評価されていない
- ・ なぜAスタッフ一時金に加算されるのか

＜アンケート結果の受けとめについて＞

■会社回答に対し、「満足できる（大変満足・満足・やや満足）」の回答は、64.6%となりました。

■「やや満足」の回答が一番多いことや、同じ内容でも「満足できる」「満足できない」に分かれるなど、一部相違がみられることから、手放しで喜べる状況ではないものの、回答していただいた半数以上の組合員の方が、会社回答に満足できるという結果になりました。

■このアンケートは、団体交渉における私たちの重要な判断材料となりますが、アンケート結果のみで判断することではなく、アンケート結果をもとにしつつ、最終的には闘争委員会で会社回答に対する判断をさせていただきます。

▶ 第3回団体交渉におけるポイント --- 確認・主張点 ---

組合 ■ Fスタッフ（エルダー）の加算について ■

- Fスタッフ（エルダー）のみに、加算的な支給がないことは理解ができない。**全従業員の頑張りがあったということ**とは、会社とも認識が一致している。
- 現段階では考えられていないことは承知したが、精勤手当への加算などで、支給について考えていただきたい。

会社 ● 全従業員のみなさんの頑張りがあったということは当然認識としてある。**頑張りとしては、年度初にベースアップ**をおこなっており、Fスタッフ（エルダー）についても実施している。

組合 ■ Aスタッフ一時金の業績加算について ■

- 業績加算の考え方として、どのような観点から検討し、決定したのか。

会社 ● **どれだけ加算して支給をすればみなさんの頑なりに報いることができるのか検討**した結果、今回は2,000円の加算とした。例を見ない上期決算状況における、異例の対応となる。

- 業績加算についてのベースの考え方は、リテールカンパニーで考えていただき、状況を聞いたうえで、**会社全体で同様の取り扱いとする判断**をした。

組合 ■ 基準月数を回答するうえでの業績の捉え方 ■

- Aスタッフと同様に、他の社員群についても**2023年度上期の業績を踏まえ**たうえで、**月数の検討**がされているという認識で良いか。

会社 ● **上期の業績を確認して、みなさんへの今後の期待**も併せての回答としている。

組合 ■ 「人材の流出・確保」「労働生産性」について ■

- 現在、**若手に限らず離職者が多く見られ**、従業員のなかで**会社に対しての不安感が高まっている**。
- 従業員の減少により、労働生産性が高まっていることに対する利益の還元として、一時金についてもコロナ前の水準を上回るような回復を、従業員も求めている。
- JR-Crossで働いて良かったと、**今働いている人が思える環境や条件、働きがい**というものが持てるようにすることをしていかなければならない。**労働人口が減少するなかでも選ばれる会社にならなければ、会社は成り立たず、会社の成長も、人がいなければ成しえない**。

会社 ● 団体交渉ではない場で意見交換すべき内容であると思いますが、**会社としても課題認識はある**。

＜最終的な判断＞

- 第3回団体交渉で確認した会社の再検討結果は、第2回団体交渉で示された回答と変わりませんでした。要求作成時に込めた、一時金を「コロナ前の水準に戻すこと」「安定的な支給とすること」という視点で捉えれば、一定の評価ができる回答であると捉えました。
- また、「一律支給金」の回答はありませんでしたが、一時金の月数を上げる方が従業員にとってプラスになるという考えのもとに検討がおこなわれたことや、Aスタッフまで頑なりに評価され一時金に業績加算されることなどを踏まえれば、回答方法は異なるものの、会社として従業員還元をおこなう考えがあると捉えることができました。
- 職場集会であげられた意見や、アンケートの結果から、多くの組合員が会社回答に満足していると捉え、最終的には闘争委員会で判断し、第2回団体交渉で示された回答をもって、了解・妥結としました。
- 第3回団体交渉で確認した、「人材流出・確保について」「労働生産性について」は、今後、会社と意見交換をおこなう予定となっていますので、内容については別途みなさんにお知らせします。

組合員のみなさんへ ～ 今後にむけて～

今年度、下期に入った現在も業績は好調に推移しています。これは、厳しい環境下においても日々業務に邁進している組合員・従業員のみなさんの一人ひとりの努力・頑張りの結果であると言えます。これから年末年始の繁忙、そして年度末にむけたラストスパートが控えていますが、JR-Cross全社での年度計画を達成することは、2024年度の賃金改善や夏季一時金の支給月数を要求する際の大きな根拠となると考えています。

私たちは、みなさんが各種とりくみに全力を尽くせるよう、しっかりと活動をおこない、みなさんの声をもとに会社に要望や要求をしていくとともに、みなさんの努力・頑張りに対する従業員還元を求めてまいります。私たち自身の生活のためにも、JR-Cross全社での年度計画の達成を目指して頑張りましょう！！

2023年度年末一時金からの労働組合費の徴収再開について

コロナ禍という特殊な要因により会社業績が悪化し、一時金の支給月数が減少していたことから、組合員のみなさんの生活の一助になればと考え、2020年度年末一時金から、一時金からの労働組合費の徴収をおこなわないこととし、交渉の都度、徴収のとりあつかいについて判断してきました。

直近の交渉の結果を捉えると、会社業績は確実に回復しており、一時金の支給月数も回復しています。以前にもお伝えさせていただいているとおり、2023年度年末一時金の支給月数が、コロナ前の最低支給月数である2017年度夏季一時金の2.039カ月以上となり、「安定的」に一時金が回復していると捉えることができることから、2023年度年末一時金より労働組合費の徴収を再開させていただきます。

組合員のみなさんのご理解とご協力をお願いいたします。

<<参考：要求書の提出から妥結までの経過>>

| | | |
|-----------------|------------|--|
| ① 10月30日 | 要求書提出 | 要求書の提出及び団体交渉の申し入れ |
| ② 10月31日～11月6日 | アンケートVol.1 | 要求に対する意見・会社への主張点について声を集めるために実施 |
| ③ 11月7日 | 第1回団体交渉 | 要求趣旨、職場集会・アンケートであげられた声をもとに主張 |
| ④ 11月15日 | 第2回団体交渉 | 会社より回答が示される / 組合から再検討を求める |
| ⑤ 11月17日～11月22日 | 職場集会 | 交渉経過を周知し、会社回答・考え方に対する意見を聴取するために実施 |
| ⑥ 11月17日～11月25日 | アンケートVol.2 | 会社回答に対する受けとめ・次回団体交渉での主張点について声を集めるために実施 |
| ⑦ 11月27日 | 第3回団体交渉 | 会社再検討後も回答は変わらず / 了解・妥結 |

～ みなさんのご支援・ご協力、ありがとうございました！～

| | | |
|---|--|--|
| <p>年末一時金等に関する団体交渉</p> <p>アンケートvol.3実施</p>  | <p>12月8日(金) A 17:00～・B 19:00～</p> <p>オンライン職場集会</p> <p>参加希望される方は、「分会名・氏名・AまたはB」をLINE公式アカウントのメッセージ欄から送信をお願いします。</p> | <p>おかげさまで登録者数が1,000名を超えました</p> <p>LINE公式アカウント</p>  |
|---|--|--|