

2024年春季生活闘争要求策定にあたって

- 私たちの春闘要求を作成するうえでの基本的な考え方は、「過去」「現在」「未来」を踏まえたうえで、「いま組合員が求める理想」の要求とは何かを考え、検討することとしています。
- このことから、今春季生活闘争では、組合員のみなさんが真に求めていることを把握するために、要求（案）作成前にアンケートを実施し、その声を踏まえ、要求（案）を作成しました。
- 今春闘では、とりまく情勢やアンケート結果から、賃金改善要求に重きを置くこととします。
- 賃金改善は、「組合員・従業員の生活水準の維持・向上と優良な人材の確保という観点から要求する」こととします。
- 一時金は、安定的に伸ばしていくという基本的なスタンスは堅持しつつも、「好調である会社業績を背景に、これまでの努力とその結果である会社業績に対する正当な分配を求める」こととします。



2024年春季生活闘争要求内容

<<賃金改善（ベースアップ）要求>>

- ◆ 正社員・地域限定正社員 基本給を +10,000円
- ◆ Fスタッフ（エルダー） 基本給を +10,000円
- ◆ Fスタッフ 基本給を +10,000円
- ◆ Tスタッフ 基本時間給を +65円
- ◆ 付帯要求①：各社員群の採用基本給等を +10,000円
- ◆ 付帯要求②：社員の基本給範囲（別表第3号）における、下限額・中位額・上限額を +10,000円

<<2024年度夏季一時金等要求>>

- ◆ 正社員・地域限定正社員 2.80カ月
- ◆ Fスタッフ・Tスタッフ 1.96カ月（社員の60%に10%を加えた70%）
- ◆ Fスタッフ（エルダー） 精勤手当に30,000円加算（夏季支給）
- ◆ 2024年6月25日（火）に支給することとする。

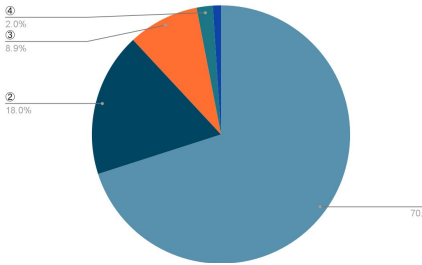
<<回答期限>>

- ◆ 2024年4月26日（金）

<<アンケート結果について>> ※抜粋

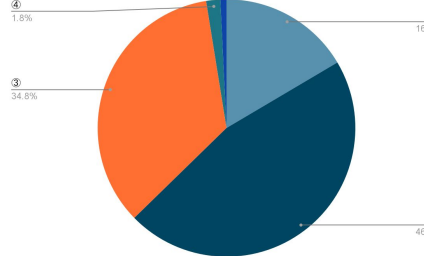
■2024春闘要求（案）作成にむけたアンケート（2024年2月15日～24日 / 回答数394件）

Q：2024年春闘交渉において、重視するのはどのような点ですか？



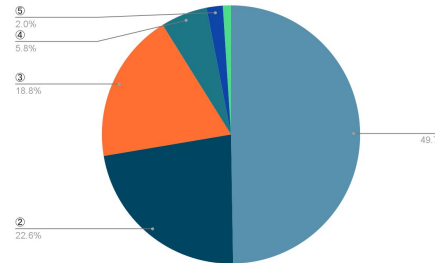
- ①基本給（上限調整給含む）の改善：70.1%
- ②一時金の増額：18.0%
- ③同一労働同一賃金の実現：8.9%
- ④その他：2.0%
- ⑤採用給の引き上げ：1.0%

Q：あなたの生活実感はどれに該当しますか？



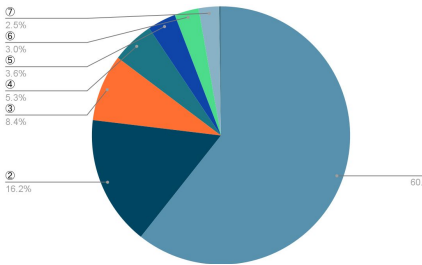
- ①かなり苦しい：16.5%
- ②やや苦しい：46.2%
- ③生活に困ることはない：34.8%
- ④ややゆとりがある：1.8%
- ⑤かなりゆとりがある：0.8%

Q：賃金改善をおこなう理由として、特に重視すべき点は何だと思いますか？



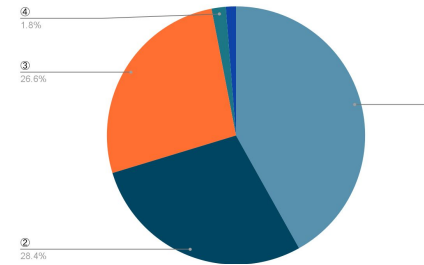
- ①物価上昇への対応：49.7%
- ②人材の確保・流出の防止：22.6%
- ③実質賃金の低下への対応：18.8%
- ④会社業績（成果）の還元：5.8%
- ⑤世の中の流れ：2.0%
- ⑥その他・特になし：1.0%

Q：賃金改善の実施方法について、重視するのはどのような点ですか？



- ①全員一律の増額（ベースアップ）：60.7%
- ②個人評価を反映した分配：16.2%
- ③社員群・等級の差異を反映した分配：8.4%
- ④若年層への重点的な分配：5.3%
- ⑤各種格差の縮小を意識した分配：3.6%
- ⑥定期昇給等、昇給ルールを反映した分配：3.0%
- ⑦特になし・わからない：2.5%
- ⑧その他：0.3%

Q：2024年度夏季一時金の支給月数として、重視するのはどのような点ですか？



- ①2023年度年末一時金を上回る月数：41.9%
- ②過去最高を上回る月数：28.4%
- ③2023年度会社業績を正當に反映した月数：26.6%
- ④特になし：1.8%
- ⑤その他：1.3%

<<アンケート結果より>>

- ▶ 2024年春闘交渉では、「基本給の改善を重視する」回答が多い
- ▶ 回答者の6割以上が「生活が苦しい」としている
- ▶ 賃金改善をおこなう理由としては、「物価上昇への対応を重視する」回答が多い
- ▶ 賃金改善の実施方法については、「全員一律の増額を重視する」回答が多い
- ▶ 一時金の支給月数は、「2023年度年末一時金を上回る月数」、「過去最高を上回る月数」、「2023年度会社業績を正當に反映した月数」を求める回答が多い

<<参考（これまでの会社業績と一時金支給月数 ※抜粋）>>

年度	会社業績		一時金					
	営業利益	当期純利益	基準月数（年間）		基準月数（夏季）		基準月数（年末）	
2012年度	6,332百万円	3,650百万円	社員：5.091ヵ月	0円	社員：2.545ヵ月	0円	社員：2.546ヵ月	0円
			F T：2.341ヵ月	0円	F T：1.157ヵ月	0円	F T：1.157ヵ月	0円
2013年度	4,339百万円	2,145百万円	社員：5.191ヵ月	0円	社員：2.595ヵ月	0円	社員：2.596ヵ月	0円
			F T：2.493ヵ月	0円	F T：1.246ヵ月	0円	F T：1.247ヵ月	0円
2019年度	3,987百万円	1,773百万円	社員：4.906ヵ月	10,000円	社員：2.453ヵ月	10,000円	社員：2.453ヵ月	0円
			F T：2.850ヵ月	10,000円	F T：1.425ヵ月	10,000円	F T：1.425ヵ月	0円
2022年度	5,161百万円	5,782百万円	社員：3.700ヵ月	0円	社員：1.800ヵ月	0円	社員：1.900ヵ月	0円
			F T：2.220ヵ月	0円	F T：1.080ヵ月	0円	F T：1.140ヵ月	0円
2023年度	13,085百万円	9,791百万円	社員：4.500ヵ月	0円	社員：2.100ヵ月	0円	社員：2.400ヵ月	0円
			F T：2.700ヵ月	0円	F T：1.260ヵ月	0円	F T：1.440ヵ月	0円

2024年春季生活闘争をとりまく情勢について

≪会社業績（2023年度第3四半期決算）≫

- 好調を維持しており、営業収益・営業利益ともに計画を達成。（営業利益は年度計画の9割を達成）
- 着見込の営業利益は157億円としており、JR-Cross発足後最高となることに加え、コロナ前の2018年度の合併前4社合算の営業利益を上回る見込。

≪物価動向（2023年11月の消費者物価指数）≫

- 生鮮食品を除く総合指数は106.4、前年同月比は2.5%の上昇。



≪世の中の動き（政府・連合・経団連）≫

- 「実質賃金が減少し続けており、物価上昇に追い付いていないこと」「人手不足の解消や離職率の低下への期待が高いこと」「個人消費の拡大、企業業績の上昇、雇用の増加など、経済の好循環が期待できること」から政労使ともに賃金引き上げの必要性を認識。

賃金改善（ベースアップ）の要求について

≪議論・検討のポイント≫

- 会社業績は好調を維持しており、構造改革の取り組みにより生産性は高まっている。加えて、人員が不足している箇所もあるなかでも、与えられた役割を果たすなど、労働密度も高まっている。
- 物価は引き続き上昇しており、物価高騰による生活への影響は大きい。
- 政労使ともに賃金の引き上げの必要性を認識しており、昨春闘に引き続き、賃金改善に対する機運は高い状況にある。
- アンケートでは、賃金改善の実施方法について、「全員一律の増額（ベースアップ）」が60.7%と最も多く、生活実感としては、6割強が「苦しい」としている。

結論

- 「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「優良な人材の確保」の観点から賃金改善の要求をおこなう。
- 要求根拠が包含されている連合方針の「定期昇給分を含め5%以上の賃上げ」をもとに要求額を決定する。
- 社員群問わず一律の要求をおこなう。

★1：社員の平均月例賃金ベース（基本給+上限調整給）263,634円 ⇒ 5%の額 13,182円…①

★2：社員の2024年度想定平均定期昇給額 2,792円…②

① - ② = 10,390円 ≒ 10,000円 **10,000円(基本給)**

10,000円 ÷ 151.667時間 = 65.9円 ≒ 65円(基本時間給)

- 賃金改善の効果を4月2日以降入社する人にも反映させるため、賃金改善と同額の各社員群の採用基本給等の是正を求める。
- 社員の基本給は範囲が定められており、賃金改善の効果が吸収されてしまうことから、賃金改善と同額の社員の基本給範囲の是正も求める。

➤**正社員・地域限定正社員・Fスタッフ(エルダー)・Fスタッフは基本給10,000円増
Tスタッフは基本時間給65円増（10,000円を時給換算）を要求します。**

2024年度夏季一時金等の要求について

≪議論・検討のポイント≫

- 一時金は基本的に会社業績に応じて、増減するものと捉えているが、「一時金とはいえ、生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」ことを基本的なスタンスとしている。
- 要員不足・人員不足の箇所もあるなかで、従業員一人ひとりが各種施策に対して実直にとりくんだことが、会社業績＝生産性を向上させており、経営基盤の確立に貢献していると捉えることができる。
- アンケートでは、「2023年度年末一時金を上回る月数」が4割強、次いで「過去最高を上回る月数」と「2023年度会社業績を正に反映した月数」がともに3割弱となっている。
- 他の社員群と適正な賃金格差とするために、Fスタッフの賃金水準を高める必要がある。
- Fスタッフ（エルダー）の精勤手当は、支給額が固定されていることから、会社業績の還元として正当な分配がおこなわれないことに問題意識を持っている。

👉結論

- 基本的なスタンスは堅持しつつも、これまでの努力と2023年度の会社業績に対する正当な分配を求める要求とする。
 - 社員は過去最高支給月数（2.596カ月）を上回ることを前提に、過去の会社業績と一時金支給月数の関係性や業績連動一時金の計算式で試算した月数を参考に決定する。
 - Fスタッフの賃金を年収ベースで高めることを目的に、規定している「社員の基準月数の60%」に10%を加えた70%の月数を求める。
 - Fスタッフ（エルダー）の精勤手当に業績還元として、社員の2023年度年末一時金に対する2024年度夏季一時金要求月数の増率をもちいて、定額加算を要求する。
- 社員は2.80カ月、Fスタッフ・Tスタッフは1.96カ月（社員の基準月数の70%）、Fスタッフ（エルダー）の精勤手当に30,000円加算することを要求します。
- 支給日は、6月25日（火）と要求します。

その他の要求について

👉結論

- 回答を職場に周知・意見聴取し、その声をもとに交渉をおこなえる期間を確保するために、昨年の交渉経過を踏まえ、4月26日（金）を回答期限として要求する。

■ お知らせ ■

■ 第1回団体交渉にむけた意見聴取について

- 職場集会（～4/3）、職場巡回、アンケートで「みなさんの想い」をおうかがいします。

■ 要求書の提出・団体交渉の申し入れ（3月13日）

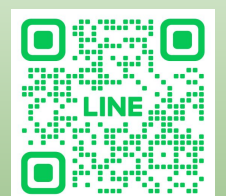
- 第1回団体交渉日時については、窓口で調整したのちにみなさんにお伝えします。

■ 交渉経過・内容について

- LINE、Webサイト、メールなどでお伝えします。

📄 アンケート

📱 LINE公式アカウント



～今後も交渉内容・経過にご注目ください～