

2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する第2回団体交渉 4月23日(13:00~14:38)

会社より有額回答が示される

要求と異なる回答のため再検討を求める

— 継続協議 —

— 会社回答 —

※回答書より抜粋・組合にて加工

賃金改善(ベースアップ)		夏季一時金
社員 3,000円 + 定期昇給額×135% <small>(定期昇給がマイナスの者は0%)</small> 基本給が上限を超えていない 55歳以上の者 3,000円+3,000円 採用給 10,000円引き上げ 基本給の範囲の改定 5000円~10,000円引き上げ	Fスタッフ(エルダー) 3,000円 Fスタッフ 3,000円 + 定期昇給額×135% <small>(定期昇給がマイナスの者は0%)</small> Tスタッフ 夏季の精勤一時金に +1,000円	社員 2.50カ月 F・Tスタッフ 1.50カ月 Aスタッフ <small>(一時金支給対象者)</small> 10,000円+4000円
実施日 : 2024年4月1日を基準 ※年齢については実施日の前日を基準 清算日(予定): 2024年6月21日		支給日(予定): 2024年6月25日

-目次-

- 賃金改善(正社員・地域限定正社員)について…P2
- Fスタッフ(エルダー)の精勤手当への加算について…P2
- 賃金改善の考え方について1…P2
- Fスタッフの賃金改善について…P4
- 賃金改善の考え方について2…P5
- Tスタッフの賃金改善について…P7
- 夏季一時金(正社員・地域限定正社員)全般について…P8
- Fスタッフ・Tスタッフの夏季一時金について…P10
- Fスタッフ(エルダー)の精勤一時金について…P11

【組合】前回、第1回団体交渉では、会社回答決定前に“より検討”してもらいたいという想いで、要求趣旨を再度お伝えしたうえで、職場集会やアンケートで寄せられた組合員の声をこれまでも増して主張をさせていただきました。そこでお伝えした組合員の声・想いを踏まえて検討いただいた会社回答をお示しいただきたい。

【会社】3月13日に、貴組合より「2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する団体交渉の申し入れ」及び4月9日の団体交渉での要求趣旨を受けて、2024年度の賃金改善及び夏季一時金等について検討を重ねてまいりました。本日その回答をさせていただきます。

2020年度会社発足前4社計の決算では、200億円の赤字という状況でしたが、一人ひとりの社員のみなさんの努力、各カンパニーの独自の施策の積み重ねと構造改革の成果により、2023年度はコロナ前の2018年度の合併前4社の合計128億円を上回る154億円近くの営業利益を稼ぐことができました。社員のみなさまの大変な努力によって、目標を達成す

ることができたことに、あらためて感謝申し上げたいと思います。ありがとうございます。

会社発足以来3年間の構造改革で、会社の経営体質が筋肉質になってきました。しかし、今後国内の人口減、鉄道の利用のお客さまが漸減していくなかで、鉄道構内の事業者を含む当社は、構造改革を進めながらも、収益・利益を停滞・減少させることは必至です。会社の経営体質が筋肉質になってきた今だからこそ、鉄道の利用減が続くなかで、収益、利益を拡大し、次の発展に向けた再投資をおこなうサイクルを創ることが非常に重要であると思っています。

2024年度は、「日々の的確・適正なオペレーション」、「仕事の仕組みの改革、システム化、イノベーション等による構造改革」を引き続き進めるとともに、今後の中長期の成長に向けて「骨太の新たな成長事業」を、リスクを取っても本格的に進めます。新規市場進出、効率化、システム化、構造改革など「短期的には社員・スタッフにとって苦しいこと」でも、「長期的にはプラスになること」を実施し、持続的な利益を確保しつつ、その利益によって、「お客さま満足と働きがい向上の好循環の創出」に取り組んでいきます。2024年度賃金改善及び夏季一時金については次の通り回答いたします。

社員一人ひとりが持つ力、強みを掛け合わせて一歩ずつ取り組みを進め、お客さまの信頼を獲得し、社員と家族の幸せを実現する「プラスのスパイラル」を加速させていきましょう。

=== 回答書（P13・別紙参照）手交 ===

＜賃金改善（正社員・地域限定正社員）について＞

【組合】いま、回答及びその考え方をお示しいただきましたが、率直に言うとうちの要求と、回答額でありその実施方法等に異なる部分がありますので、まず回答内容とその考え方について確認をさせていただきたいと思います。

賃金改善に関する内容から確認させていただきますが、社員の基本給の範囲の改定を5,000円から10,000円として、別紙の通り改定後の金額が記載されていますが、この考え方を教えてください。

【会社】昨年と同じ考え方となります。都市手当を廃止した際に範囲給の間差が広がっていますので、その広がっている部分がまだ追いついてないところについては5,000円、縮まっている部分は10,000円となっています。

＜Fスタッフ（エルダー）の精勤手当への加算について＞

【組合】Fスタッフ（エルダー）の精勤手当に加算をする要求をしていますが、こちらに対する回答はないということですか。

【会社】精勤手当は業績に連動させていません。これはコロナ禍で、一時金の回答が厳しかった際にも、精勤手当については、業績と連動させていません。

＜賃金改善の考え方について1＞

【組合】社員及びFスタッフの賃金改善として、3,000円に定期昇給の135%を加えるという回答ですが、平均昇給額はいくらぐらいになるのでしょうか。

【会社】正確な額まではこの場ではお示しできませんが、10,000円以上にはなりません。

【組 合】10,000円以上というのは定期昇給額も含めてということでしょうか。

【会 社】定期昇給も含めてです。

【組 合】算出にあたって、基準となる賃上げ率を設定しているのでしょうか。

【会 社】昨年と同様、定期昇給が満額支給される方の平均賃金改善率が5%を超える金額を目指して算出しました。

【組 合】ちなみにFスタッフの平均昇給額はいかがでしょうか。

【会 社】Fスタッフは、社員の考え方をそのまま用いています。

【組 合】特段この水準にということではないということでしょうか。

【会 社】社員の水準と合わせています。

【組 合】冒頭お話をさせていただいた通り私たちの要求と、回答額・実施内容等が異なる部分がありますので、項目ごとに、改めて主張させていただきたいと思います。

【組 合】賃金改善の実施方法について、前回の団体交渉において、賃金改善に対する考え方は昨年と同じであり、賃金改善をおこなう上では、将来にわたる生産性の向上というものが原資であるということであったと思いますが、改めて今回の賃金改善の回答に至った考えを教えてください。

【会 社】賃金改善については効率的な運用が将来にわたって続いていかない限りは、実施できないと思っています。そうしたなかで、先ほど申し上げた定期昇給が満額支給される方の平均賃金改善率5%に乗せられないか、再三に渡って検討しました。

会社として業績は上がってはいるものの、賃金改善をするということは将来のことも考えながら実施しなくてはなりません。昨年在3,000円プラス60%であったので、改善額から言えば、相当に上がっています。この

回答に至るには皆さんの頑張りも含めて検討していますのでご理解を頂きたいと思います。

【組 合】いまの会社の体力と将来を踏まえて、どこまで支給できるのかということを検討されたということだと思います。前回の交渉でもお伝えしているとおり、私たちは、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の観点から賃金改善の要求をおこなっています。生活水準の維持向上の側面で申し上げれば、現在も続いている物価上昇に賃金が追いつかないなかで、社員群に関係なく、組合員・従業員の生活実感は厳しさが増しているとなります。普段の買い物では、少しでも安いものを購入しているという声、自社商品を買うこともためらってしまうような声、衣食を切り詰めているという声、そういった組合員の声というものを踏まえればこれまでの生活が維持できなくなってしまっているのではないかと思います。会社として昨今の物価上昇の影響を受けている組合員・従業員の生活をどのように捉えているのでしょうか。

【会 社】賃金上昇分以上の物価上昇となっていることは、国の統計上でも出ている話であり、それでいいということではありませんが、一企業の問題にはできないと思っています。ただ、会社としても賃金改善をすること、安定した賃金を支払うということ、を考えました。

【組 合】賃金改善をおこなうことは、後年度負担にもなるため、会社に大きな影響を与えるものだとして認識しておりますし、昨今の物価上昇の影響を捉えてみれば、もちろん会社経営にも影響を及ぼすものであるとも捉えています。しかし、会社は物価上昇に対して、価格転嫁などの対応というものが可能かと思いますが、組合員・従業員の生活はそのようにはいかず、我慢を余儀なくされています。消費者物価指数は2023年は40数年ぶりの高い伸びとなりましたが、2024年、2025年も緩やかに上昇していくということが予測されていることに加えて、今年に入ってから

1月から4月までに1,500品目を超える食品で値上げがおこなわれています。こうしたことを踏まえれば、昨年度賃金改善がおこなわれましたが、それでも生活を維持していくには足りていないとも捉えています。会社の回答は、昨年度実施された賃金改善よりも定期昇給分の率が上がっていますが、実施方法を捉えれば、社員群ごとに実質的な改善額が異なる回答となっています。組合員・従業員の生活に目を向けていただき、これまでの生活を維持するというのではなく、社員群に関係なく、これからの生活を向上させていくことが、エンゲージメントを高め、更なる会社業績の向上に向けた原動力に繋がると考えていますので、私たちが求めている一律の回答に向けてさらなる検討をお願いしたい。

【会社】考え方としては、先ほど申し上げたとおりです。一律という考え方はもちろん貴労組の考え方としてあると思いますが、会社としては、この数字が最大の数字であると思っています。物価上昇が厳しいことは、会社としても承知はしていますが、継続的な会社の利益向上によって会社のスパイラルは良くなり、それで従業員のみなさんに還元できると思っています。

【組合】物価上昇の影響については会社も認識しているということですが、組合員の生活から目を背けずにもう一度、もう一步踏み込んだご検討をお願いしたいと考えています。

【組合】先ほどいろいろなシミュレーションをされたという話がありました。今回の賃金改善の回答にあたっては、目指すべき増率があった上で逆算されたということですが、定額部分を昨年と同様に3,000円としているのはどのように考えなのでしょうか。

【会社】一律での要求としながらも、若手社員なり中堅社員が辞めていっていることを貴労組としても危惧しているという話を前回の交渉でされ

ていました。会社も若手・中堅社員にいかに配分するか勘案しながら検討しました。

《Fスタッフの賃金改善について》

【組合】私達の要求根拠としては、一つは生活水準の維持向上、これは物価上昇に伴う影響というものが等しくあるということで一律的な考え方の部分がありますし、優良な人材の確保というもう一つの観点から見た際に、それが実際に一律的な引き上げが必要なのかどうかということとは、確かにあろうかなと思います。より力を入れた方がいい部分があるのかないのかというものは検討すべき要素であると思っています。しかし、物価の上昇によって影響を受けていることへの対応と考えた際に、最終的に全体の原資の問題とは別に配分の問題として、定額の3,000円について、今の物価の上昇への対応として、引き上げることはできないのかと率直に思ったところです。

そのような観点から見た際に、Fスタッフの賃金改善は、先ほど社員の考え方をそのまま適用しているとのことでしたが、そのことについて話をさせていただきたい。

Fスタッフで店舗管理者候補であるチーフの賃金水準について、会社として率直にどのように考えているのでしょうか。

【会社】AスタッフからFスタッフに登用される際の採用給の設定について、もちろん最低賃金を下回ってはいけませんので、基準をお伝えしたうえで、各支店に設定していただいています。最近登用された方は定期昇給で上がっていきますし、社員登用されればまたその金額も徐々に上がっていきます。

【組合】最低賃金を上回っているのは間違いないですが、Aスタッフとの賃金の適正な格差については足りていないのではないのかという認識を

持っています。Fスタッフのチーフについては、店舗管理者に直結する役職であり、店舗で働いているAスタッフからチーフに登用される人も今年度は多かったと思います。そのなかで、店舗管理職の人材確保という点から見ても、魅力のある賃金水準にする必要があると考えております。先ほども申し上げたように、Aスタッフの最低賃金が高まる現在、賃金格差が縮まっているなかで、Aスタッフと比べても責任の比重というものは圧倒的に高いということは間違いないと思いますので、責任と賃金が見合わないという声もあがっています。店舗管理者である社員からも、優秀なスタッフがいても、賃金と見合っていないということから、安易にFスタッフ登用も勧められないという声も出ています。販売員であった方で、その後、チーフに転換するのはジャンプアップ制度とかもありましたが、そういった形でチーフになり頑張っている方も多くなか、昇給がないということについては、公平公正という観点からも、適切なのかというところを検討していただきたいと思います。

【組 合】Fスタッフという社員群の構成として考えたときに、検討すべき要素というものはあると思います。同じ社員群の中に販売職もいれば、店舗管理職もいるという特殊な社員群であると思います。そのうえで販売職からチーフとなり、店舗管理者としての責任的な部分を果たすことになる際に、職場から聞こえてくる声としては、この賃金では成り手をなかなか探すの難しいと言われている現実があるということはお伝えさせていただかなければならないと思います。そういう意味で私たちとしては、全体的な賃金もそうですが、今回は春闘交渉の中で賃金改善の議論をしていますので、実施方法としてもう少し定額の部分を上げられないのかということをお話をさせていただきました。

《賃金改善の考え方について2》

【組 合】昨年は定額3,000円プラス定期昇給の60%という内容で、今回は3,000円プラス定期昇給の135%と割合が変わっているものの、昨年の交渉でも、昇給のある方をベースに考えたという発言がありましたので、今年も同様の考えであると捉えています。そのうえで、「規程に基づいたなかでどのような形で昇給ができれば、公正となるのかを考えました」「過去には一律での回答もあったけれども、さまざまな議論をおこなった結果として、今回の回答が公正なのではないかと考えました」としていました。今年も多分同じ考えではないかと思っておりますので、改めて伺いますが、会社が考える公正な賃金改善とは、具体的にどのような点を重視した考えなのでしょうか。どのような観点で傾斜をつけるということを、公正と考えているのか教えていただけないでしょうか。

【会 社】会社は定期昇給があります。そして、通常はベースアップがない状態で考えれば、定期昇給のみであり、いままではそれが普通の状態でした。このことから、まずはその定期昇給をどのように配分していくかといことを考えなくてはなりません。3,000円の定額部分については、定期昇給外の話であり、定期昇給がある方は、それぞれ条件が異なりますが、その上でどのように数字を伸ばせるかということが、一番公正なのではないかと思っております。しかし、人によって差が出過ぎてしまうのも問題だということで、ベースの3,000円という定額部分の回答をしていますので、完全に傾斜型とは言えないと思います。

【組 合】個人ごとの定期昇給額をベースにした賃金改善であり、個別の定期昇給額の割合を増やしたということであると思っておりますが、大雑把な言い方をすれば、頑張っている人の賃金を改善したいという考えなのかどうかなど、そういう意味で、会社として公正というものはどのように考えているのかということをお伺いしています。

【会 社】若手・中堅あるいは会社の利益の貢献度の高い人に配分がいくように考えています。

【組 合】わかりました。そのような考え方である前提で話させていただきますと、JR-Crossの社員の定期昇給の制度は範囲給を基に設計されていますので、在級年数が長くなると昇給額が減っていく仕組み、同じ等級にずっといると減る仕組みとなっています。制度のつくりを見ると、中位額を超え定期昇給額が2分の1になるまでの期間が十分に取られているように見え、単純計算で10年ぐらいという想定になっていると捉えています。しかし、実際には多くの方が上位等級の下限額を超えた状態での昇格となっていますので、中位額に達するまでの期間が、制度の仕組みより短くなってしまっている現状があると思います。これは職群や等級によっては、平均基本給が既に中位額を上回ってしまっている状況からも、言えるのではないかと考えています。また、試験に受かって昇格をされる方の前年度の定期昇給額が、どのような状況なのかという見方をすれば、実は基本昇給額よりも低くなってしまっている、2分の1やなかには4分の1になっている方が相当数いると捉えています。このことから、社員の場合は、個人の定期昇給額は、その時点での評価としての成績による反映はあるものの、在級年数による要素というものが大きいのではないかと考えています。また、Fスタッフの定期昇給で言えば、勤続2年目から11年目までとなっており、勤続年数が12年以上となると昇給がなくなります。今回の賃金改善の実施方法でいけば、勤続11年目までは賃金改善額が高く、12年を超える人は賃金改善額が低くなってしまいます。Fスタッフのアシスタントマネージャーやチーフは、在職年数が10年近くになっているという方が多いです。このことから、個人の定期昇給額を基礎として賃金改善をおこなうことは、先程会社が言っていた若手や中堅、貢献度という基準において、頑張っているにより配

分するという意味での公正な賃金改善と言えるのかということを疑問に感じてしまいます。会社が考えていることと、賃金改善のこのやり方が合致しないのではないか思うのですがいかがでしょうか。

【会 社】100%は合致しないと思いますが、おおよそは合致していると思います。JR-Crossは年功序列の賃金体系ではなく範囲給を設けた成果主義です。成果主義に移行するにあたっては、年功序列の要素から移行していきますので、その影響は残ります。ソフトランディングに移行するために基本給を範囲給の上限で完全に打ち止めにしないかたちで設けたのが、上限調整給で、会社としては在職年数の高い従業員についても最大限の配慮をしています。

【組 合】私たちは社員の定期昇給制度そのものを否定しているわけではありません。私たちも、上限額で昇給が止まってしまうことは、その後のやる気であり、やりがいの部分に影響が出てしまうことから、上限額を超えた上で昇給ができる制度を作れないかということ、制度議論の際に話をさせていただいていますので、そのような制度設計をしているということはもちろん認識しています。いま話をしているのは、会社が言う貢献度が高いという人たちが本当に高い賃金改善になるのかという話です。やはり等級数が少なく在級年数は比較的長くならざるを得ない傾向にいまの仕組みであるなかで、実際に貢献度が高く、試験に受かって昇格をする人でも、その前年度の定期昇給実績を見てみると、昇給額が下がってしまっているということが起きていますので、貢献度と評価、実際の昇給額とが合致しない部分もあるのではないのでしょうか。

【会 社】昇格した人は、昇格後には満額で昇給するようになっています。通常の範囲給を用いている会社では、上限調整給はありませんし、中位額を超えているのであれば、中位額を超えた額しか出しませんし、上限

額を超えた場合調整はしないのが一般的です。当社は上限額を超えても条件によって昇給しています。

【組 合】仕組みとか制度のつくりの話ではなく、最終的には、その賃金の水準だと思います。さまざまな制度、仕組みはありつつも、現行の制度でいえば役割や責任・職務などが等級ごとに決められていて、それらに応じた役職も決まっていると思います。それに対応する形で等級ごとに賃金改善額に差がつくということであれば、会社の言っていることもわかるのですが、賃金改善に関して、あくまで個人ごとの定期昇給額を使うという方法が、会社の考えていることと本当に合うのかどうか疑問を感じてしまいます。

【会 社】範囲給というのは、あくまでもその職務に従事している際に、この範囲の中の基本給を出しますとしているものなので、特段問題はないと思います。それを上回っても支給するとなりますと、完全な年功序列になってしまいます。

【組 合】会社としては貢献度に応じた賃金改善として、今回の賃金改善の方法で実施されるということですね。それに対して、私たちとしては、どうなのかという疑問を持っているということです。

《Tスタッフの賃金改善について》

【組 合】Tスタッフは賃金改善をしないということですか。

【会 社】昨年と同様となります。いままでもずっとFスタッフへの門戸を開けています。

【組 合】私たちは賃金改善と範囲給の是正を同額で要求しており、同額で計算した方が恐らく相対的な人件費の上昇分の計算がしやすいと思うのですが、今回賃金改善としての定額部分が3,000円で、範囲給の見直し部

分が5,000円から10,000円と上がっていますが、どのような考えからの回答なのでしょうか。

【会 社】当初の考えでは3,000円の見直しで検討していましたが、そうしたなか、組合から10,000円の見直しの要求があったなかで、10,000円まで上げることはできませんが、会社としては、組合の意見を聞いて、ソフトランディングに考えなければというなかで、組合の要求に配慮して今回プラス2,000円ということで回答しました。上限額で5,000円の改定となるので、人によっては上限を超えるところから範囲給のなかに収まる方もいると思います。

【組 合】そのなかで、上限額を超えている人が範囲給に収まって昇給がまた復活する方もいると思いますが、そういうことも踏まえて、会社としてシミュレーションされたということなのでしょうか。

【会 社】範囲給の見直しは、昇給実施後の改正なので今年はありません。来年は出てくると思います。

【組 合】社員の採用給も10,000円を引き上げるとされていますが、この10,000円はどのような考えによるものですか。

【会 社】下限額が10,000円上がっているためです。

【組 合】わかりました。

＜夏季一時金（正社員・地域限定正社員）全般について＞

【組 合】一時金の回答について、職場からの声としては3カ月という声もあるなかで、私たちとしては、2.8カ月という月数を要求しています。2023年度が過去最高益という状況での利益分配と考えたときに、今回の回答は、伸び幅としても少ないのではないのでしょうか。どれだけの成果を出せば2.8カ月という回答となるのでしょうか。

【会 社】2023年度年末一時金を2.4カ月と回答していますが、これは2023年度上期の84億円の営業利益をもとに、検討しています。今回の夏季一時金の月数を考えるにあたっては、2023年度下期の営業利益も一つの参考に検討しています。下期は上期よりも多少利益額が落ちていますので、一時金の月数を下げるといった判断もありましたが、今回、年度の目標を達成できたのは、社員の皆さんの大きな努力のおかげですので、会社としては、昨年末一時金より少しでも上回る形で回答をしたいということで、検討を重ね2.5カ月を支給することとしました。

【組 合】期間としての捉え方は分かりました。

【会 社】期間ではなく、考え方をみていただきたいです。期間の利益であれば、2.4カ月であったかもしれませんが。経営状況を踏まえた中で回答をするのですが、今回大きな目標をみんなで達成したなかで、会社としては、2.4カ月ではなく前回の支給月数を少しでも上回りたい、それではどこまで出せるのかという話で、財務や決算状況等も含めて、ギリギリのラインでの検討を重ねた中で、今回、回答出しています。単純に営業利益に応じて出しますという話で決めているわけではありません。

【組 合】そうであるなら、細かい人数までは把握できていませんが、社員数が減っていること等も含めて考える必要があると思います。過去の業績連動一時金では、計算に人数的な要素も入っていたと思います。

【会 社】社員数の減等、数字を基に算出するのであれば、本当にそうやってしまいます。そうではなくてその都度経営の状況を見ながら協議することで、業績だけではない従業員皆さんの頑張りの勘案できます。コロナ禍の厳しい時でも、何とか従業員の皆さんの頑張りにお応えしなければならぬということ、業績連動に応じた数字で算出するやり方はやめて、このような交渉の場があると会社は思っています。

【組 合】生産性の向上という観点から、人数と利益という概念で考えて発言をしました。

【会 社】生産性の向上については、いわゆるベースアップとして回答していると思っています。

【組 合】生産性の向上については、賃金改善で回答しているということですね。

【会 社】賃金改善は、あくまでも業務の効率化によって、原資を生み出すということが前提になっています。本当にこの2年間、会社がこれだけの利益を出せるようになったのは、従業員の皆さんの努力のおかげだと思っていますので、賃金改善で回答しています。

【組 合】コロナ禍から脱却して、2023年度が過去最高益となっているなかで、人員等、数値的なところで推し測れないところもありますが、2.5カ月という月数を職場に伝えた際には失望の声も出てくると思っています。一方で冒頭に話があったとおり、今後の人口減や鉄道会社を取り巻く環境の厳しさがありますが、そうした中でも会社が維持発展していくことは我々も望んでいますし、鉄道を利用されるお客さまのサービスの低下や満足度の低下に繋がることは本意ではありません。そういった点では理解できるところもありますが、働く側からすると一緒に働いている仲間が、あるいは人数が減っているなかで利益を出しているという認識もあります。そうしたなかでこれまでの一時金の月数の推移も踏まえ

ると、今回の月数だと私たちも、従業員のモチベーションの維持向上あるいはお客さまへのサービスや満足度を上げていこうという方向になかなか結びつきづらくなってしまっているのではないかと思います。会社としては、数値では測れないところも見てとじていますが、今回の回答に対して、この2.5カ月という回答に対して、どのような想いを込めているのかを教えてください。

【会 社】月数は高い方が良いということは十分承知していますが、ベースアップが皆さんにとってよりプラスになる要素となります。一時金の2.5カ月を要求の2.8カ月から見れば低いと言われてしまうと、我々は非常に辛いところです。実は2.5カ月まで引き上げることの方が大変でした。先程も申し上げましたが、半期毎に見れば、上期より下期の方が厳しいなかで、会社としては、何としても前回支給の2.4カ月よりも上げたかったという思いがあります。会社としては、将来厳しいから月数を下げることとは考えていません。将来にむけて、これからも構造改革をおこなないながら、正のスパイラルを回しましょうというのが我々の思いです。それに対する必要な投資、チャレンジ、システム化をおこなうなど、お金のかかることをたくさんしなければなりません、それはそれで無駄のないように資金を使わせてもらいたいと思っています。ただ、月数については、これだけのベースアップをするなかで、さらに月数も上げていくことは厳しい状況です。ベースが上がったうえでの月数ですので、そのことを踏まえて考えれば、おそらく過去一番良い月数になっていると思います。

【組 合】職場の意見としては、年度末にかけて備品の購入や設備投資などを集中的におこなわれたという話があげられており、そのなかでは喜びの声もあれば、お金の使い方としてどうなのかという声もあげられています。備品の購入や設備投資を必ずしも否定するものではありません

が、やはりそのような資金があるのであれば、従業員に還元してほしいという声が多かったことも事実です。巷の企業では好業績であることを踏まえて、年度末に臨時の手当を出した企業もあり、このことは我々だけでなく組合員のなかでも知っている方もいますので、期待値は高まっていました。そういった意味でも、先ほど来申し上げておりますとおり、2.5カ月という月数は少し上げてほしい、満額としてほしいという声が挙がると想定されることはお伝えしておきたいと思います。

【会 社】要求額は伺っていますので、それらを踏まえて会社として、本当にどこまで出せるか考えています。

【組 合】あらためて、確認させていただきますが、一時金は一般的に比較的短期の会社業績の還元であると思いますが、先程、会社は加えて中長期的な部分も見て検討しているという話をされておりました。その上でとなりますが、夏季一時金は、あくまで前年度の下期の業績というものをベースに考えているということによろしいですか。

【会 社】下期の業績だけではなくもちろん年度の業績も合わせて考えます。一面だけでは決められないということです。

【組 合】そのなかでも、より下期の業績を重視しているということですか。

【会 社】意識はしています。

【組 合】私たちは、夏季一時金を要求するに当たり、年度の業績をベースにして月数を検討しています。今回で言えば、先ほどお話がありましたが、154億円の営業利益をベースに考えていくこととなります。

【会 社】あくまでも営業利益は154億円に近い数字になりそうですが、特別損失が出ている場合もありますので、違う要素からの検討も必要になります。

【組 合】もちろん会社としてはそのような考え方になるかと思えます。資金ベースで考えれば、最終的にどれぐらいお金があるのかであり、その先の人への投資の部分へどれだけ配分できるのかが変わるということはもちろん承知はしています。とは言え、働いている私たちの努力が反映される部分はやはり営業利益であり、要求を検討するにあたって、目安として見るのは営業利益となります。前回交渉で、過去最高益としての比較論で、コロナ前の2018年度の会社合併前4社の営業利益が128億円に対して、2023年度の営業利益は154億円になろうかというなかで、額であり率の伸びという見方をした際に、かなり大幅な伸びとなっています。これは構造改革の取り組みの成果であり、会社として利益を出せる体質が強化されていると思っています。そのようななかで、何と何を比較するのか、リテールネット時代との比較がどうなのかということはありませんが、2018年度業績に基にした2019年度のリテールネットの一時金との比較という見方をさせていただくと、リテールネットの2019年度夏季一時金は2.453カ月でした。今回、2.5カ月という回答が示されていますので、もちろんそれを上回っていますし、先ほど、ベースアップを実施した中での2.5カ月であるという会社発言もありました。しかし、業績の伸びと一時金の伸びという観点を踏まえて、この2024年度夏季一時金を2023年度の業績を踏まえたものだという見方をした時に、この月数ではやはり働いている人たちは、業績が適切に還元されていると捉えることができないのではないのでしょうか。会社の考えはしっかりと伝えなければならないと思いますし、会社が言う、賃金改善の回答が一時金に与える影響が実際どの程度あるのかということを見なければならないと思っていますけれども、単純な月数を見た際にどうなのかということもあります。これだけの利益を出しているなかで、働いている人たちの一時金に対する期待感は、やはり上がっていることは間違いありませんの

で、私たちも、実際に組合員がどのように感じるのかということを確認してこなければならないと思っています。

《Fスタッフ・Tスタッフの夏季一時金について》

【組 合】私たちは、Fスタッフ・Tスタッフの一時金について、今回社員の60%に10%を加算した70%の月数を要求しています。今回、会社の回答は、社員の60%の月数という回答ですが、私たちの要求に対して、どのような検討をさせていただいたのでしょうか。また、社員の60%という回答に至った考え方を教えていただきたい。

【会 社】60%にする前は、その年によって多少前後していましたが、大体46%~48%くらいであったと思います。前回の見直しは手当の廃止にもなって改正をおこなっており、今回全体的な手当の改正等がありませんので、そういった改正はしない回答です。

【組 合】確認ですが、Fスタッフ・Tスタッフの一時金を、社員の60%とすることは、別に決まりであるわけではなく、会社として、回答するに当たって、社員の60%を回答しようという考えであるということでしょうか。

【会 社】当時は、年度により多少前後することがありましたので、一律にしたと記憶しています。

【組 合】業績還元協定の見直しは、その当時、支給人員の減少によって、Fスタッフ・Tスタッフの支給月数がどんどん上がっていき、利益還元の配分としておかしいのではとのことで、見直しをおこなったという経過はもちろんあります。しかし、前回の交渉で会社も発言されていた通り、その協定自体をJR-Cross発足時に破棄しています。そのことを踏まえて、私たちとしては、Fスタッフの賃金水準を年収ベースで高めた

いと思い、一時金の割合増を求めていることをあらためてお伝えさせていただきます。

《Fスタッフ（エルダー）の精勤一時金について》

【組 合】冒頭に確認させていただきましたが、Fスタッフ（エルダー）の精勤手当は、コロナ禍でも年間3カ月支給をしており、業績に応じて支給しているものではないという話がありました。しかし、2023年度の計画に対する達成度合いという視点で見た際に、Aスタッフの一時金の業績加算が出てきていると思っています。そのような通常ではない業績に対する特別な還元として、Fスタッフ（エルダー）の精勤手当にも加算をするということはいかなるのでしょうか。

【会 社】Fスタッフ（エルダー）にいわゆる賃金改善をしていることも一つの回答であり、そのことが精勤手当にも反映されると思っています。

【組 合】そうですね。これもまた別の話なのかもしれませんが、Fスタッフ（エルダー）の賃金水準に対する意見が、多く上げられています。制度を作った時には、会社の収入だけでなく、年金や高年齢雇用継続給を含めた収入水準を意識して賃金を設定していましたが、その後、年金制度や高年齢雇用継続給付の見直しがおこなわれ、当時想定していたものと状況が異なることになってきています。併せて、世の中の変化、物価が上がっている問題もあることから、生活に対する声が、社員以上にあげられている現状です。そのなかで、業績の短期的な還元として、精勤手当に加算することができないかという要求となります。会社としては考えは認識しましたが、私たちの要求の根拠をあらためてお伝えさせていただきます。

【組 合】要求外ではありますが、Aスタッフは、2023年度の年末一時金時には、2,000円の加算でしたが、今回4,000円の加算に増額されている理由としてはどのようなことがあるのでしょうか。

【会 社】Aスタッフはリテールカンパニーでも議論を重ねました。頑張りへの還元としての加算であるをご理解いただきたい。

【組 合】今回はJR-Cross全体で4,000円を加えるということですか。

【会 社】フーズカンパニーは別になります。もちろん今申し上げた通り、総論で頑張ったから前回と同様に支給するという単純なものではありません。精一杯の回答であることをご理解いただければと思います。

【組 合】年末一時金交渉の際にも話しましたが、どのような想いで会社が回答しているのかが、しっかりと伝わるのが大事だと思います。そのことが伝わらなければ、この加算の意味がなくなるとは言いませんが、薄れてしまうと思うますので、どのように伝えるのかということも検討いただければと思います。

【組 合】これまで、会社の回答が示され、さまざまな視点で会社の考えを確認し、私たちの想いを主張させていただきました。これは会社が発展することがベースになるということはもちろん認識しつつも、その会社発展のためには、従業員の幸せの実現も必要であるとの思いからです。JR-Crossは、世の中の変化への対応が求められている企業です。コーポレートボイスも「進み続ける日常のために、変わり続けよう。」としています。働いている私たちも、さまざまな変化へ対応をすべく、日々取り組んでいます。この変化への対応という観点で見れば、それは営業や事業的な部分だけではなく、従業員を取り巻く環境や雇用状況などの変化にも、企業として対応することが必要ではないのでしょうか。会社は今交渉のような賃金の話になると、自社の状況が判断材料であるとしみます。検討するうえでは、自社の状況は外せない部分ではありつつも、世の中の動きというものはあえて捉えないようにしているのではないかと感じるときがあります。しかし、雇用情勢や賃金事情は、明らかにこ

れまでとは違うフェーズに入っており、ここ数年の物価上昇への対応や人材獲得という取り巻く環境の変化への対応として、特に今年は各企業で大幅な賃上げを実施しています。もちろん賃金改善には、再三言われている生産性の向上が前提と言うことが、基本的な考えとなることは、私たちも理解はしています。しかし、現在、賃上げを実施している企業は、大幅な利益を上げて、生産性が向上している企業だけではないのではないのでしょうか。世の中の変化を捉えて、必要に迫られてという企業もあるのではないかと考えています。JR-Crossも事業計画における社長メッセージに「お客さま満足と働きがい向上の好循環の創出に取り組む」とあるように、従業員を人件費=コストではなく、会社の収益を生み出す「投資」と捉える、いわゆる人的資本経営の考え方であると思っています。その人への投資をするための資金となる利益も上がってきていると思っています。会社が打ち出している方針は非常に素晴らしいと思っていますし、私たちもそうあってほしいと思う内容となりますが、実際に働いている人がそのことを実感できなければ、期待が失望へと変わってしまいます。これは成長を阻害する要因になりかねません。今回も会社としては、会社の状況を踏まえて最大限の回答をしていますし、これまでであれば、私たちもそうだと感じ、理解・納得したと思います。しかし、現在の雇用情勢・賃金事情の変化を捉えると、賃金面で言えば、このままでは世の中から取り残されてしまうのではないかと感じています。以前は当社の賃金水準は高くはないが、低いという水準ではないと思っていました。しかし、ここ数年、特に今年他企業の賃上げ状況を踏まえると、明らかに低いといえる状況となっています。それは流通部門が含まれるUAゼンセンが発表している初任賃金の妥結額と採用給の比較でも明らかではないかと思っています。このような世の中の変化を踏まえれば、その変化への対応として、会社としての

最大限とするラインを引き上げることが必要ではないのでしょうか。今回の賃上げを人件費負担というコストとみて将来不安とを感じるか、賃上げをおこなわないと人材確保ができなくなるのではと将来不安を感じるのかであると思います。私たちは後者であってほしいと思っています。自社の状況にのみ捉われることなく、世の中の変化を捉えて、いまおこなうべき対応を怠ってしまえば、会社の未来はなくなってしまうのでと私たちは危惧しています。幸い、いま、会社は生産性が向上し、利益を上げられる体質になってきていますので、ぜひ自社の状況だけでなく、世の中の変化への対応という視点を踏まえて、再度賃金改善であり、短期的な業績の還元である一時金の回答を検討していただきたい。私たちとしても、今回、会社の回答とその考え方が示されましたので、その内容を正しく組合員に伝えさせていただき、回答に対する職場の捉え方・意見について、次回交渉で主張させていただければと思っています。繰り返しになりますが、会社には、再度、世の中の変化への対応という観点も踏まえて、検討をお願いしたいと申し上げて、第2回団体交渉は終わらせていただければと思います。

【会 社】会社としては、貴労組が危惧されている内容や、いまの世の中の状況はもちろん承知をしています。会社として、頑張った従業員の皆さんに最大限還元できるか、真剣に考えましたので、ご理解いただければと思います。

【組 合】実際に働いている人たちがどのように捉えるのかが一番だと思っていますので、そこも含めて、組合員に話を聞いていきたいと思っています。

2024年4月23日

2024年度賃金改善に関する回答書

- 社員及びFスタッフ
3,000円及び定期昇給の135%（定期昇給がマイナスの者は0%）を加える。
なお、基本給が上限を超えていない55歳以上の社員は、3,000円を加える。
- Fスタッフ（エルダー）及び嘱託
基本給に3,000円を加える。
- Tスタッフ
夏季に支給する精勤一時金に1,000円を加える。
- 社員の基本給の範囲の改定
各等級の基本給の範囲を5,000円～10,000円別紙のとおり引き上げる。
- 社員の採用基本給の改定
社員の採用基本給を10,000円引き上げる（大卒正社員：218,500円）。
- 実施日
2024年4月1日を基準とする。
※年齢については実施日の前日を基準とする。
- 精算日（予定）
2024年6月21日とする。

別紙

【基本給の範囲の改定】（2024年6月1日改正予定）

【正社員】

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	330,200	388,500	406,200
S-1	290,200	350,800	368,500
S-2	259,200	307,100	324,800
M-1	236,200	267,000	282,300
M-2	217,400	238,200	250,200

【地域限定正社員】

（本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉支店）

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	313,200	388,500	406,200
S-1	273,200	350,800	368,500
S-2	243,200	307,100	324,800
M-1	217,200	267,000	282,300
M-2	194,200	238,200	250,200
M-3	178,200	211,200	228,100

【地域限定正社員】

（高輪・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野支店）

等級	下限額	中位額	上限額
L-1	292,200	342,200	357,200
S-1	252,200	310,200	325,200
S-2	222,200	273,200	288,200
M-1	196,200	238,700	252,100
M-2	173,200	209,900	222,200
M-3	157,200	188,200	204,700

2024年4月23日

2024年度夏季一時金に関する回答書

1 支給方法

JR東日本クロスステーション社員賃金規程(平成19年4月16日東キ達第565号)、JR東日本クロスステーションFスタッフ就業規則(平成19年1月17日東キ達第555号)、リテールカンパニーTスタッフ就業規則(平成19年4月16日東キ達第558号)及びJR東日本クロスステーションAスタッフ就業規則(平成19年4月16日東キ達第559号)(以上、総称して「各規程」という。)に基づき支給する。

2 対象者

各規程に定める適用範囲の者とする。

3 夏季一時金基準月数

(1) 社員

2.500 箇月とする。

(2) Fスタッフ及びTスタッフ

1.500 箇月(社員の基準月数の60%)とする。

4 支給日(予定)

2024年6月25日とする。

5 Aスタッフ一時金の業績加算

夏季一時金に4,000円を加えて支給する。