

2024年春季生活闘争・第2回団体交渉概要 (4月23日(火)開催 / 交渉継続中)

2024年度賃金改善に関する回答書(抜粋)

◆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)

◆賃金改善実施日

➤ 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(金)とする。

2024年度夏季一時金に関する回答書(抜粋)

◆社員 ➤ 2.50カ月(対前年+0.40カ月/対年末+0.10カ月)とする。

◆Fスタッフ・Tスタッフ ➤ 1.50カ月(対前年+0.24カ月/対年末+0.06カ月)とする。

◆支給日(予定) ➤ 2024年6月25日(火)とする。

◆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。(合計14,000円)

《会社の回答にあたって》

- 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。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、改めて感謝申しあげたい。
- 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。
- 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。
- 会社としては、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、頑張ったみな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。

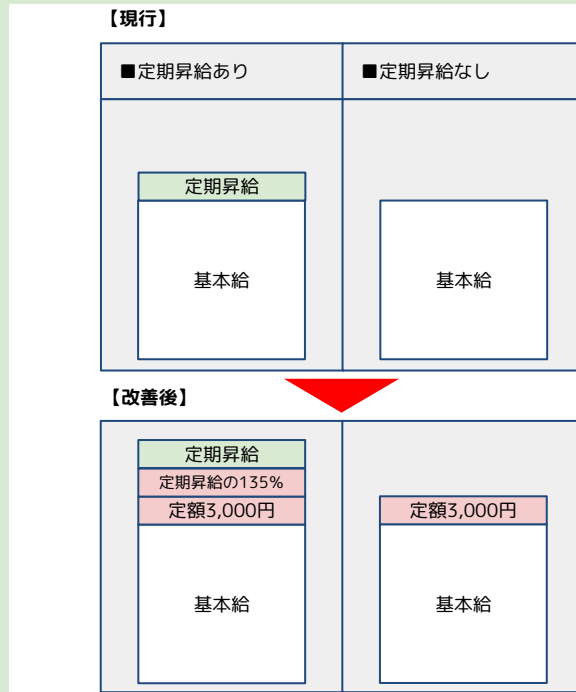
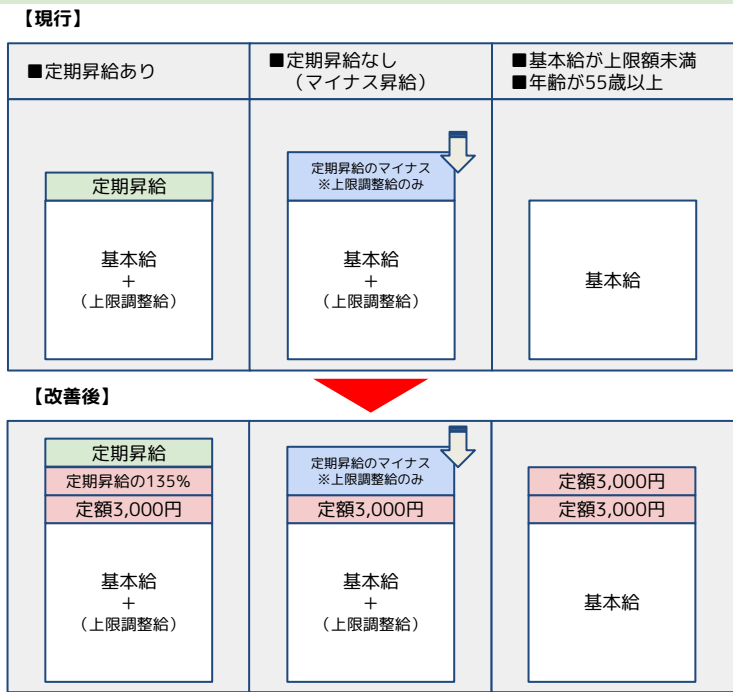
《組合の捉え方》

- 私たちの要求に対し、回答額やその実施方法等に異なる部分がある。
- 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、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。
- 会社の回答とその考え方が示されたので、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、次回の交渉で主張させていただきたい。

<<2024年度賃金改善イメージ図>>

■社員（正社員・地域限定正社員）

■Fスタッフ



ポイント

- 社員・Fスタッフは、「定額 3,000円 + 定期昇給の135%」となり、定額3,000円は全員が対象となります。
 - 「定期昇給の135%」については、今年度の定期昇給額により個人ごとに改善額が異なります。
基本給・上限調整給への定期昇給がある方は定額3,000円に定期昇給の135%が加算され、
定期昇給がない方・定期昇給がマイナス（上限調整給のみ）となる方は、定額3,000円だけの賃金改善となります。
 - 基本給が上限額未満で55歳以上の社員の方（基本的に定期昇給がストップ）は、定額3,000円に3,000円が加算されます。
- ※2023年度定期昇給実績をもとにした試算した平均賃金改善額（組合試算）▶社員7,555円・Fスタッフ4,173円

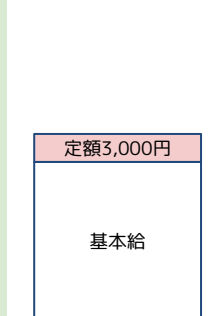
【参考】 正社員・M-2級（入社2年目・23歳）・定期昇給4,700円（中位額未満・昇給：基本B（4,000）+20代加算（700円））の方の場合
 ➔ 3,000円（定額） + 6,345円（定期昇給 4,700円 × 135%） = **9,345円（賃金改善）**
 ➔ 2024年度の昇給額 定期昇給 4,700円 + 賃金改善 9,345円 = **14,045円**

■Fスタッフ（エルダー）

■嘱託

■Tスタッフ

社員退職時等級	採用時地域区分	
	東京・神奈川・埼玉・千葉	その他
M-2級・3級	191,000円 ➔ 194,000円 (+3,000円)	164,000円 ➔ 167,000円 (+3,000円)
M-1級	204,500円 ➔ 207,500円 (+3,000円)	175,500円 ➔ 178,500円 (+3,000円)
S-1級・2級	218,000円 ➔ 221,000円 (+3,000円)	187,000円 ➔ 190,000円 (+3,000円)
L-1級以上	236,000円 ➔ 239,000円 (+3,000円)	202,000円 ➔ 205,000円 (+3,000円)



ポイント

- Fスタッフ（エルダー）は、全員一律で3,000円の賃金改善となります。
- Tスタッフは、基本時間給への加算ではなく、夏季に支給される精勤一時金に1,000円が加算されます。

≪2024年度賃金改善イメージ図≫

■社員の基本給の範囲の改定

【正社員】				【地域限定正社員】 本社・東京・新宿・横浜・八王子・大宮・千葉				【地域限定正社員】 高崎・水戸・仙台・盛岡・新潟・長野			
等級	下限額	中位額	上限額	等級	下限額	中位額	上限額	等級	下限額	中位額	上限額
L-1	330,200円 (+10,000円)	388,500円 (+5,000円)	406,200円 (+5,000円)	L-1	313,200円 (+10,000円)	388,500円 (+5,000円)	406,200円 (+5,000円)	L-1	292,200円 (+10,000円)	342,200円 (+7,400円)	357,200円 (+7,000円)
S-1	290,200円 (+10,000円)	350,800円 (+5,000円)	368,500円 (+5,000円)	S-1	273,200円 (+10,000円)	350,800円 (+5,000円)	368,500円 (+5,000円)	S-1	252,200円 (+10,000円)	310,200円 (+8,400円)	325,200円 (+7,900円)
S-2	259,200円 (+10,000円)	307,100円 (+5,000円)	324,800円 (+5,000円)	S-2	243,200円 (+10,000円)	307,100円 (+5,000円)	324,800円 (+5,000円)	S-2	222,200円 (+10,000円)	273,200円 (+9,500円)	288,200円 (+9,000円)
M-1	236,200円 (+10,000円)	267,000円 (+5,000円)	282,300円 (+5,000円)	M-1	217,200円 (+10,000円)	267,000円 (+5,000円)	282,300円 (+5,000円)	M-1	196,200円 (+10,000円)	238,700円 (+10,000円)	252,100円 (+10,000円)
M-2	217,400円 (+10,000円)	238,200円 (+9,200円)	250,200円 (+7,100円)	M-2	194,200円 (+10,000円)	238,200円 (+9,200円)	250,200円 (+7,100円)	M-2	173,200円 (+10,000円)	209,900円 (+10,000円)	222,200円 (+10,000円)
				M-3	178,200円 (+10,000円)	211,200円 (+7,000円)	228,100円 (+5,000円)	M-3	157,200円 (+10,000円)	188,200円 (+10,000円)	204,700円 (+10,000円)

ポイント

- 社員の基本給は範囲給となっており、各等級ごとに下限額・中位額・上限額が定められています。
- 基本給の範囲について、下限額・中位額・上限額で改善額がそれぞれ異なります。
赤：+10,000円 / 青：+5,000円 / 緑：+7,000円～+9,500円
- また、改善額は社員群（正社員・地域限定正社員（首都圏・地方））で異なります。
※範囲給は、2024年6月1日に改定予定となっています。

■社員の採用基本給

種別		大学院	大学	高専	短大・専修	高校	
正社員	等級	M-2級	M-2級	M-2級	---	---	
	基本給	214,000円 >224,000円	208,500円 >218,500円	207,400円 >217,400円	---	---	
地域限定 正社員	本社・東京・新宿・横浜・ 八王子・大宮・千葉	等級	---	M-2級	---	M-3級	
		基本給	---	194,200円 >204,200円	---	184,200円 >194,200円	173,000円 >183,000円
	高崎・水戸・仙台・ 盛岡・新潟・長野	等級	---	M-2級	---	M-3級	M-3級
		基本給	---	175,000円 >185,000円	---	166,100円 >176,100円	157,000円 >167,000円

ポイント

- 社員（正社員・地域限定正社員）の採用基本給が10,000円引き上げられます。
※採用基本給は、2024年4月1日に改定予定となっています。

- 賃金改善は、2024年4月1日を基準として実施されます。（年齢は2024年3月31日を基準とします。）
- 2024年6月21日に支給される月例給与より、昇給後の新賃金で支給される予定となっています。
あわせて、2024年4月・5月分の昇給分の賃金（定期昇給+賃金改善）を精算する予定となっています。

賃金改善について

<<回答にあたっての**会社**の考え>>

- 賃金改善は、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る。
- そのなかで、定期昇給が満額支給される方の平均賃上げ率を5%に乘せられないか再三に渡って検討した。
※賃上げ＝定期昇給と賃金改善の合計
- 業績は上がってはいるものの、賃金改善は、将来のことも考えながら実施しなくてはならない。
- 昨年度の賃金改善は「3,000円及び定期昇給の60%」であったので、改善額から言えば相当に上がっている。
- この回答に至るには、みなさんの頑張りも含めて検討している。
- 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た。
- 賃金改善は、あくまで業務の効率化によって原資を生み出すことが前提になっている。この2年間、会社がこれだけ利益を出せるようになったのは、みなさんのおかげだと思っているので、賃金改善で回答している。
- 一律という考え方は貴労組の考え方としてあると思うが、会社としてはこの数字が最大の数字である。

<<回答に対する**組合**の主張>>

- 今回の賃金改善の実施方法は、社員群ごとに改善額が異なる回答となっているが、これからの生活を社員群に関係なく向上させていくということが、エンゲージメントを高め、更なる会社業績の向上にむけた原動力に繋がると考えることから、一律の回答にむけて検討いただきたい。
- 物価上昇による影響を受けていることへの対応と考えた際、配分の問題として固定額部分の3,000円についてを引き上げることはできないのか。
- 昇格者の前年度の昇給実績を見てみると、同じ等級に長くいるため、昇給額が下がってしまうことが起きている。貢献度と評価というものが、実際の昇給額と合致しない部分もあるのではないかと。
- 現行の制度は、役割・責任・職務が等級ごとに決められており、それらに応じて役職も決まっていると捉えている。それに対応する形で傾斜や差をつけるということであれば理解できるものの、賃金改善に際して、個人ごとの定期昇給額を用いる方法が、会社の考えと合致しないのではないか。
- JR-Crossは変化への対応が求められている企業である。変化への対応は、営業や事業面だけでなく、従業員を取り巻く環境や雇用状況等の変化への対応も必要だと考える。現在の雇用情勢や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る。

賃金改善の論点・ポイント（労働組合の確認・主張に対する会社回答）

■生活水準の維持向上について■

<<組 合>>

- 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、生活実感は厳しさが増している。
- 組合員の声を踏まえれば、これまでの生活が維持できなくなっているということである。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か。

<<会 社>>

- 賃金上昇以上の物価上昇となっていることは国の統計でも出ているが、一企業の問題にはできないと思っている。
- 会社としても、賃金改善をおこなうこと、安定した賃金を支払うことを考えた。
- 物価上昇が厳しいことは承知しているが、継続的な利益向上によって会社のスパイラルは良くなり、それでみなさんに還元できると思っている。

■優良な人材の確保について（Fスタッフ・チーフについて）■

＜組 合＞

- FスタッフのチーフとAスタッフの賃金について、適正な格差ではないという問題意識を持っている。
- Fスタッフのチーフは、店舗管理者に直結する役職であり、店舗管理職の人材確保という観点から、魅力のある賃金水準にする必要があると考える。
- Fスタッフの販売員からチーフになって頑張っている方のなかには、昇給がない方もいる。
- Aスタッフと比べても責任の比重が高く、責任と賃金が見合わないという声もあがっている。
- Fスタッフは、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り、構成を考えた際に、検討すべき要素はあると思う。

＜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は、もちろん最低賃金を下回ってはいけないので、基準を伝えたいうえで、各支店に設定していただいている。
- 直近で登用された方は定期昇給があり、さらに社員登用されれば、基本給の金額も徐々に上がっていく。
- Fスタッフへの登用やFスタッフから社員へかなりの人数に登用している。

■会社が言う「公正」な賃金改善について■

＜組 合＞

- 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か。

＜会 社＞

- 若手・中堅あるいは会社の利益への貢献度の高い人に配分がいくように考えている。
- ベースアップがない状態で考えれば、定期昇給のみとなることから、まずは定期昇給をどのように配分するかを考えなくてはならない。
- 定期昇給がある方はそれぞれ条件が異なるが、その上でどのように数字を伸ばせるかが一番公正であると思う。
- 人によって差が出過ぎてしまうのも問題であると考えており、定額3,000円という回答をしているので、完全に傾斜型とは言えないと思う。

■社員の基本給の範囲の改定について■

＜組 合＞

- 社員の範囲給の改定を5,000円から10,000円としているが、この考え方を教えていただきたい。
- 範囲給の改定により、上限額を超えている場合でも基本給に収まり、昇給がまた復活する方もいると思うが、そのようなことも踏まえて、会社として人件費のシミュレーションをおこなったということか。

＜会 社＞

- 昨年と同様の考え方であり、都市手当を廃止した際に範囲給の間差が広がっているため、その広がっている部分がまだ縮まっていない部分は5,000円、縮まっている部分は10,000円となっている。
- 当初3,000円の見直しで検討していたが、要求を踏まえてプラス2,000円の5,000円の回答をした。
- 上限額で5,000円の改定となるので、次年度以降、上限額を超えるところから範囲給内に収まる方もでると思う。

夏季一時金等について

<<回答にあたっての会社の考え>>

- 2023年度下期は上期よりも多少利益額が落ちているので、一時金の月数を下げる判断もあったが、年度目標を達成できたことは、みなさんの大きな努力のおかげですので、昨年末を少しでも上回る回答をしたいと検討を重ねた。
- 財務状況や決算状況等も含めてギリギリのラインで検討を重ねており、単純に営業利益に応じて判断しているわけではない。
- 数字を基に算出するのではなく、その都度、経営状況を見ながら協議することで、業績だけではないみなさんの頑張りの勘案できる。
- コロナ禍の厳しい時でも、何とかみなさんの頑張りに応えなければと考え、数字で算出する業績連動は止め、このような交渉の場があると思っている。
- 会社は、将来が厳しいから月数を下げるということは考えていない。将来にむけて、これからも構造改革をおこないながら、「プラスのスパイラル」を回すという思いです。
- 必要な投資、チャレンジ、システム化など、お金のかかることもあります。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る。
- これだけの賃金改善をおこなうなかで、月数を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あることを踏まえれば、おそらく過去一番良い月数になっていると思う。

<<回答に対する組合の主張>>

- 働く側からすると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る。
- これまでの一時金の月数の推移を踏まえれば、今回の月数では、モチベーションの維持向上、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結びつきづらくなってしまうと考える。
- 職場からは、年度末にかけて備品の購入や設備投資などが集中的におこなわれたことに対し、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もあげられている。
- 年度末に臨時の手当を支給した企業もあり、このような報道等から組合員の期待値は高まっていた。
- 私たちは要求するにあたり、年度の業績をベースにして月数を検討している。今回で言えば154億円の営業利益をベースに考えることになる。
- 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うが、2023年度が過去最高益という状況での利益分配と考えた際、過去との比較において、業績の伸びと一時金の伸びという観点を踏まえて見た時、この月数では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か。
- 短期的な業績の還元である一時金の回答を検討いただきたい。
- 業績還元協定をJR-Cross発足時に破棄しているなかで、私たちは、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く。

<<会社業績と一時金支給月数の推移>>

会社業績		
年度	営業利益	当期純利益
2012年度	6,332百万円	3,650百万円
2018年度	5,028百万円	2,941百万円
2020年度	-19,821百万円	-22,334百万円
2021年度	-10,226百万円	21,705百万円
2022年度	5,161百万円	5,782百万円
2023年度	15,400百万円?	?

一時金支給月数				
年度	社員(夏季)	社員(年末)	F T(夏季)	F T(年末)
2013年度	2.595ヵ月	<u>2.596ヵ月</u>	1.246ヵ月	1.247ヵ月
2019年度	2.453ヵ月	2.453ヵ月	1.425ヵ月	1.425ヵ月
2021年度	1.80ヵ月	1.80ヵ月	1.08ヵ月	1.08ヵ月
2022年度	1.80ヵ月	1.90ヵ月	1.08ヵ月	1.14ヵ月
2023年度	2.10ヵ月	<u>2.40ヵ月</u>	1.26ヵ月	<u>1.44ヵ月</u>
2024年度	<u>2.50ヵ月</u>	---	<u>1.50ヵ月</u>	---

夏季一時金等の論点・ポイント（労働組合の確認・主張に対する会社回答）

■基準月数を検討するうえでの会社業績の捉え方について■

＜組 合＞

●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うが、夏季一時金は、あくまで前年度の下期の業績をベースに考えているということか。

＜会 社＞

■月数の検討にあたっては、2023年度下期の営業利益も一つの参考としているが、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る。一面だけでは決められないということです。

■特別損失が出ている場合もあるので、違う要素からの検討も必要になる。

■Fスタッフ・Tスタッフの支給率について■

＜組 合＞

●会社の回答は、社員の60%の月数という回答だが、私たちの要求に対して、どのような検討をいただいたのか。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、社員の46%～48%程度の支給率であったと思う。

■前回の見直しは、手当の廃止にともなって改正をおこなっているが、今回は全体的な手当の改正等がないので、改正はしない回答です。

■Fスタッフ（エルダー）の精勤手当について■

＜組 合＞

●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スタッフの一時金へは業績加算をおこなうとしている。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ことはできないのか。

●Fスタッフ（エルダー）の賃金をつくった時には、会社の収入だけでなく、年金や高年齢雇用継続給付を含めた収入水準を意識して賃金を設定していたが、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ってきている。

●併せて、世の中の変化、物価が上昇し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。

＜会 社＞

■精勤手当は、コロナ禍で一時金の回答が厳しい時も、業績と連動させていない。

■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。

■Aスタッフ一時金の業績加算について■

＜組 合＞

●要求外ではあるが、Aスタッフ一時金の業績加算について、2023年度の年末一時金時には2,000円の加算であったが、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考えがあるのか。

＜会 社＞

■具体的な計算式に則っていることではないし、一律で良いのかということはあるが、総論で言えば、頑張りへの還元としての加算である。

■前回、結果として、間接的にAスタッフを管理するとマネージャー・管理職の後押しにもなるという声をいただいたので、金額以上の価値があるのではないかと考えた。

■総論で頑張ったから前回同様に支給するという単純なものではなく、精一杯の回答であるをご理解いただきたい。

会社回答に対する労働組合の捉え方

《賃金改善について》

- 昨年と同じ考えのもと検討がなされ、昨年より改善額は高まっているものの、個人の定期昇給額を用いているため、結果として個人ごとに改善額が異なる回答であり、私たちの要求とは異なる実施方法での回答となっている。
- また、生活水準の維持・向上の観点から捉えると、定額部分の回答金額が低く、また平均賃金改善額として捉えても、要求した水準には達していない。
- 若手社員・中堅社員の離職防止も踏まえて検討したとしているが、改善後の賃金の開きが大きくなってしまいうことから、若手社員はともかく、中堅以上の社員のモチベーションに差が生じてしまうのではないかと危惧する。
- 会社は、いまの世の中の状況を承知しており、頑張ったみなさんに最大限還元できるか、真剣に考えたとしているが、世の中の変化を踏まえれば、会社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か。

《夏季一時金等について》

- 賃金改善により一時金の基礎額が増えるという要素はあるものの、会社業績が過去最高益となったなかで、過去の比較における業績の伸びと月数の伸びという観点から見れば、示された回答では、2023年度の業績が適切に還元されていると捉えることができない。
- Fスタッフ（エルダー）の精勤手当は、業績に応じて支給していないという理由で加算支給をおこなわないとしているが、2023年度の業績の計画達成度を踏まえれば、特例として支給することはできないか。

今後の進め方について

- 4月26日（金）～5月5日（日）の期間で、職場集会を開催し、第2回団体交渉で示された会社回答・回答に至る考え・会社回答に対する労働組合の主張点について意見聴取をおこなうとともに、次回団体交渉において会社に主張してほしいこと・確認してほしいことについての意見聴取をおこないます。
- オルグに参加することができない組合員むけに、動画配信とアンケートをおこない、上記内容について意見聴取をおこないます。
- 組合員のみなさんが第2回団体交渉経過をどのように捉えるのかという声を踏まえて、会社への主張・確認点について整理をおこない、次回団体交渉において会社に主張・確認をおこないます。

お知らせ

第2回団体交渉の解説動画を配信します

- 職場集会に参加できない組合員にむけて、交渉内容の解説動画を配信します
※動画を視聴していただき、下記アンケートに回答をお願いします

LINE公式アカウントにてアンケートvol.2をおこないます

- 期間：4月26日（金）～5月5日（日）
※みなさんの声をお聞かせください。回答はこちらから >>>

第3回団体交渉を開催します

- 開催日時：5月8日（水）16時30分より

