

## 2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する第3回団体交渉（5月8日 16:28～17:16）

- 会社再検討も回答変わらず。
- 回答に対する会社と働く人の認識に大きな乖離があることから、世の中の変化への対応という観点を踏まえ、『賃金改善の定額部分』『夏季一時金の支給月数』『Fスタッフ（エルダー）の精勤手当への加算』について、最後の検討を求める。

### 労働組合主張要旨

#### <<賃金改善>>

- 社員では2割弱、Fスタッフでは8割の人が3,000円のみ賃金改善となる。物価上昇から従業員の生活を守り、働きがいの向上を実現するために、一律の回答である定額3,000円について増額の検討をお願いしたい。
- 同業他社とJR-Crossの賃上げや初任給の水準には大きな違いがあり、優良な人材の確保のためにも、採用給の見直しだけでなく、全体的な賃金の底上げが必要だと考えており、定額3,000円の引き上げを求めている。

#### <<夏季一時金等>>

- 「プラスのスパイラル」にある「適切な投資・費用分配」に続く、労働条件改善等の人への投資が適切におこなわなければ、スパイラルは回らず、利益増にも結びつかない考える。
- 2023年度の過去最高の頑張りとその成果である業績に対して、正当な評価と感ぜられるように、目に見えるかたちとして、過去最高の一時金月数という回答で応えていただきたい。

#### <<人への投資について>>

- 会社として「プラスのスパイラル」を回して行く時に、人への投資をどのように考えているのか。
- どんなに設備に投資をしても、運用するのは人です。会社の取り組みが自分の将来にも繋がっていると感ぜられるような情報の発信をして、みんなが「プラスのスパイラル」を感ぜられるような経営をお願いしたい。

### <<会社回答要旨>>

#### <<賃金改善>>

- 利益だけではなく世の中で言われているデフレを脱却することも踏まえ、大きく踏み込んで検討した。
- 定期昇給をもちいた賃金改善だけではなく、定額の改善もおこなっていることがポイントとなる。

#### <<夏季一時金等>>

- 会社として社員に報いるのは当然のことであり、どのように回答するか考えた。賃金改善に重きをおいているなかで、精一杯の回答である。賃金改善をおこなうことが一時金にもプラスになる。そして、コロナ禍以降月数はあがっている。

#### <<人への投資について>>

- 今回大きく踏み出して、一生懸命前向きに検討した回答です。当然さまざまな場面で人への投資をおこなわなければなりません。
- 人材育成面では、教育については非常に大きな投資をしているので、それをうまく利用してもらいたい。

第3回団体交渉の詳細は、のちにニュース速報を発行しますのでご確認ください。