

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)

会社回答に変化なし

会社に最後の検討を求める

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。

— 交渉継続 —

— 会社回答要旨 —

- 利益だけでなく、デフレを脱却する動き等も踏まえ、かなり大きく踏み込んで回答している。
- 一時金よりも賃金改善を多くすることが、これから従業員の皆さんにプラスになると思っている。だからと言って、月数を下げているわけではなく、一時金についても最大限の回答をしている。

— 組合主張要旨 —

- 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考えたときに、全体的な底上げとして定額分3000円の引き上げを求める。
- 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、正当な評価と感じられるように、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。

【組合】前回の第2回団体交渉において、私たちとしては、賃金改善には生産性の向上が前提となることは理解しつつも、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への変化への対応として、他企業で大幅な賃上げを実施しているという世の中の状況を踏まえて、会社としての最大限とするラインを引き上げ、賃金改善の回答と短期的な業績還元である一時金の回答の再検討を求めています。このことに対する会社の回答をうかがいたい。

【会社】第2回団体交渉でのご意見について議論をしましたが、回答内容に変更はありません。会社としては、利益だけでなく、世の中的にもデフレを脱却する動きがありますので、それらも踏まえてかなり大きく踏み込んだ回答をしており、これ以上の回答はできません。

【組合】率直に申し上げて、回答が変わらないことは残念です。世の中の状況の捉え方が私たちとは大きく異なっていると感じますし、JR-Crossで働く人の心情について、どのように捉えているのかと感じます。

第2回団体交渉以降、私たちは職場を回り、交渉経過を周知するとともに、回答及び会社の考え方について率直にどう感じるのか意見聴取をおこなってきました。総じて言えば、昨年と比較しても、「満足できない」「理解できない」とする声が多くあげられています。これらの声を含めて、再度確認・主張させていただきます。

<<賃金改善について>>

【組合】これまで、組合員・従業員からは、「日々の生活において物価の上昇を強く感じる」という声があげられてきました。会社は、さまざまなシミュレーションをおこなったうえで検討してきたとしていたが、組合員・従業員からは定額としている3,000円では低いという声があげられています。

原資があるなかで配分をどのようにおこなうのか検討されたと思います
が、その原資のなかで、組合員・従業員の生活水準の維持向上の観点から、定額の3,000円を引き上げるといふ余地はないのでしょうか。

【会 社】当社の制度は、定額で全体の賃金が上がっていく仕組みではありません。しかし今回はすべてを流動的にするのではなく、3,000円という一律支給部分を設けました。

【組 合】会社は、人によって差が出過ぎてしまうことも問題だという認識がありつつも、若手社員・中堅社員にいかにか配分するか勘案しながら検討したということでしたが、3,000円のみ賃金改善だけでは生活水準を維持させることも難しいことや、定期昇給がある方とない方の改善額は昨年度よりも大きな開きが生じてしまい、今後のモチベーションにも大きな開きが生まれてしまうということをお伝えします。

今回の賃金改善については、個々に見れば、3,000円のみ賃金改善の方も各社員群において一定数いる状況です。会社は、チームで成り立っていると考えます。単独で優れた実績を上げる人も大事ですが、生産性の向上による成果は、一人ひとりの連携や協力があってこそだと考えますが、いかがでしょうか。

【会 社】連携は大事です。しかし配分に差があるのは必要なことだと思っています。

【組 合】そうした意味では、なかなか試験に合格できず、昇格できない方については、本人の努力も大事だと思いますが、努力する方向が間違っていたら、それは上司・部下双方にとって不幸なことだと思います。きちんとフィードバックをおこなう、何を頑張れば評価に繋がるのか、具体的なアドバイスとコミュニケーションを、ぜひお願いしたいと思えます。

【組 合】賃金改善の話に戻させていただくと、会社回答である定額3,000円と個別定期昇給額を用いておこなう賃金改善方法については、その是非はありつつも、若手・中堅、あるいは会社の利益貢献度が高い人に配分したいという考えであることは理解しました。また、先程、賃金が全体的に上がっていく制度ではないという話をされていましたが、私たちとしては、一律となる定額部分の3,000円の賃金改善では、要求根拠である物価上昇の影響を踏まえた生活水準の維持・向上にはつながらず、足りないと考えています。

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ります。この人たちも、会社として生活を守るべき従業員ではないでしょうか。物価上昇に追い付かない賃金の実態を正しく認識いただき、物価上昇から従業員の生活を守り、明るい未来を展望するための働きがいを実現するために、社員群に関係なく、いま示されている一律の回答である定額3,000円の増額の検討をお願いしたい。

【会 社】現行の回答は3,000円という回答になっています。

【組 合】このような話をさせていただいた上でも、会社としては賃金改善の回答は変えられないということですね。

【会 社】配分内容を変えたとしても、原資が変わるわけではありません。組合としては、原資も同じであれば、その原資を同等に配分してほしいという要望ということでしょうか。

【組 合】会社は、原資は変えられないとしていますが、私たちは冒頭にも申し上げた通り、最大限としているラインを引き上げ、原資を増やしていただきたいと主張をしています。

【会 社】目一杯引っ張り上げた原資となります。ここからさらに原資を増やすということはありません。

【組 合】私たちが申し上げているのは、会社がいま示している回答に沿ってということではありません。先程も申し上げたとおり、賃金改善の実施方法として、定期昇給を用いていることの是非について思う部分がありますが、その部分ではなくて、生活水準の維持・向上、物価の上昇への対応と考えた際に、一律的に従業員の生活を底上げすることが必要ではないかと主張をしています。それを踏まえて会社がどう考えていただけるのかということです。

《夏季一時金等について》

【組 合】他企業における「一時金の要求に対し満額の回答があった」「年度末に臨時の手当が支給された」などの報道等を見聞きする機会が多くありましたが、社内においても各種会議の場で「2023年度の営業利益は過去最高である」「利益が出たら社員に報いる」という話を幾度となく聞いていたこともあり、会社の回答に対する期待は、これまでにないほどまでに高まっていました。しかし、今年度に入ってから、昨年度よりも高い計画が掲げられているなかで、「JR工事支障による影響、営業システムの更新などにより、会社の経営状況は非常に厳しくなる」という話が変わっており、そのなかで会社の回答を目にした職場のモチベーションは、低下してしまっているということをお伝えさせていただきます。

【組 合】また、前回の団体交渉において会社は、「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」「会社として、本当にどこまで出せるか考えている」ということでしたが、職場からは「会社業績が過去最高益のなかで2.5カ月であれば、今後2.5カ月以上になることはないのではないか」という意見があげられています。

【組 合】さらに職場からは、他企業等の回答状況が出そろってきているなかで、満額回答であったとしても少ないという声も出ています。また、マネージャー会議等で、過去最高益である頑張りを評価する旨の発言もあったことから、会社は一時金は満額か満額に近い回答となるだろうと考えた人は多いです。頑張りの結果としての業績であり、その還元の方法のひとつが一時金だと思っています。前回の回答以降、精一杯であるということですが、いま一度最後の検討をお願いしたい。

【会 社】会社として、頑張っている人にどうすれば報いることができるのか、議論を重ねたなかでの回答であり、回答した月数は、決して低くはないと考えます。月数が高いほうが良いだろうと思いますが、労働組合としては、一時金の月数を重視されるということですか。

【組 合】どちらが大事という話でいえば、第1回団体交渉から話しているとおり、賃金改善になります。

【会 社】会社としても、賃金改善が大事だと思っています。見た目で言えば、月数を上げた方が良い印象があるのかもしれませんが。当社は定期昇給のある会社ですが、定期昇給がない会社もあることや基礎給も異なるなど、他社との比較ではさまざまな面から賃金改善の良さは見えづらいと思います。一時金の月数であれば、表に出るためわかりやすいのですが、賃金全体で考えれば、一時金よりも賃金改善を多くすることが、これから従業員の皆さんにプラスになると考えています。だからと言って、月数を下げているわけではありません。一時金についても最大限の回答をしています。今年度は、エキュートの工事などさまざまな支障がありますが、そのなかでも利益を上げていかなければなりません。会社はこれからも一生懸命考えていきます。従業員の皆さんも一緒に協力していただきたいと思います。

【組 合】今回は、賃金改善をおこなったうえでの2.5カ月であり、一時金は、営業利益という一面だけではなく、さまざまな要素を踏まえた検討が必要になるということでしたが、今後、会社の成長に応じて一時金の月数を高めていくという考えはあるのでしょうか。

【会 社】もちろん、月数としては上がってきています。過去のように業績連動に基づいて計算しているわけではありませんので、さまざまな要素が関わってくると思います。これが上限でこれ以上は出しませんということはありません。ただ、月数は下がることもあり、延々と上がっていくものでもありません。

【組 合】会社の業績やさまざまな要素があると思いますが、2.5カ月が基準月数としての上限ではなく、それ以上の月数になることもあるという認識で良いでしょうか。

【会 社】会社のなかで最大限どう出せるかというのは常に考えていきたいです。

【組 合】組合員・従業員は今回の回答に対し、会社業績の伸びと一時金の伸びという見方をした時に、自分たちの努力・頑張りである業績が適切に還元されていると捉えることができているということになります。

《人への投資について》

【組 合】会社の人への投資の考え方についてお伺いします。事業計画において、利益を原資とした投資経費の有効活用を通じて、社員の幸福を実現するスパイラルは永続的であるとされています。2023年度の営業利益は154億円と会社発足以来、過去最高の利益であり、それを原資とした投資がどこになされるのかを組合員・従業員は注視していました。投資の中には、会社の発展にむけた設備投資等がなされるのは理解していますが、人への投資として、今回の賃金改善や夏季一時金への月数回答とし

て反映されるのではないかと期待値が高まっていました。その上での第2回団体交渉の会社回答を聞いた組合員の声としては、率直に残念であるとの声が大半でした。会社としてプラスのスパイラルを回していく時に、人への投資をどのように考えているのかをお聞かせいただきたいです。

【会 社】もちろん人への投資のなかには、賃金改善もあります。夏季一時金への回答に対して残念という声をいただきましたが、会社としては大きく踏み込んだ数字です。今までにない内容の回答であり、賃金改善も伴った上での回答ですから、最大限の数字だと思っています。また、人材育成の面において、当社は他社と比較して非常に大きな投資をしていると思っています。通信教育や研修等利用されていない方もいらっしゃるので、それらを活用してもらいたいと思っています。

【組 合】人への投資は、研修のようにすぐに効果がでないものがあるのは承知していますし、将来への投資という観点から見た時に重要であることは理解できます。しかし、会社が本当に働く人たちを見て、現在出来る限りの人への投資をしてくれているのかと考えた時に、それを感じられていないことが一番問題なのではないかと考えます。

また、今年度より骨太施策の6本目の柱として、お客さま満足と働きがいの好循環の創出が掲げられていますが、働きがいというものを感じるには、やはり適切な報酬があって感じられるものだと考えます。2023年度の業績を見た時に、今回の夏季一時金の月数回答が適切な報酬となっていないと感じる組合員が大半いるという事実はお伝えさせていただきます。会社の取り組みが、自分の将来にも繋がっていると感じられるような情報の発信や伝え方をしていただき、みんなでプラスのスパイラルを上っていると感じられるような経営をぜひお願いしたいと思います。

＜＜店舗管理者の人材確保について＞＞

【組 合】将来の店舗管理者の人材確保についてお伺いします。優良な人材に働いてもらうということは、会社が将来発展していく上で、重要な観点だと考えます。現場では店舗管理者が足りないとの声が上がられています。今回大卒正社員の採用給を、218,500円に改善していますが、基本は大卒正社員は、店舗管理者での採用というよりは、企画部門での採用が中心と考えており、店舗運営を担うことはあっても一時的であり、将来的に店舗運営を担っていく社員がいなくなるのではないかと危惧があります。店舗管理者の平均年齢は組合員ベースで見ると、43歳となっています。これは8年前から比較して、5歳上昇しています。ここから捉えられることとしては、若手の店舗管理者が増えずに、そのままスライドしているということです。特に、地方支店では、定年を控えている店舗管理者も多く、後任が育っていない事に強い将来不安を感じていますし、これは地方だけでなく首都圏でも一緒です。今後、エキソトなどへ出店を進めていくうえで、会社として将来の店舗管理者をどのように確保していくのか、考えがあればお聞かせいただきたいです。

【会 社】社会人採用の門戸を広げていきたいと考えています。また、Aスタッフから社員等への登用も、積極的に進めていきたいと思っています。

【組 合】前回の交渉の中でお話させて頂きましたが、店舗管理者候補となるFスタッフチーフや地域限定正社員のストアマネジメント職を、魅力ある役職及び賃金体系にする事が、優秀な人材の採用及び登用にもつながると思います。特に、当社は直営店舗で運営していますので、店舗管理者の人材確保は必須となると思います。当社と同規模の小売業の販売職社員の採用給と比較した際に、低いと感じています。就職する決め手は賃金だけではないとはいえ、これでは同じ土俵にも立てないのでは

ないかと感じてしまいます。世の中の状況が変化していくなかで、私たちは少しでも全体の賃金水準を底上げし、他社との競争に負けない優良な人材確保するという観点から今回要求をしています。

店舗管理職の人材確保についての声は、どちらかというと会社の将来を思う中堅社員から多く聞こえてきます。会社の発展なくして社員の明るい未来もないと考えるからこそ、自分だけでなく未来を担う人材確保について真剣に考えているといえます。そのような声を踏まえての要求であることを再度お伝えさせていただきます。

今回回数は限られていたものの、職場集会を各地で開くなかでは、さまざまな年齢層の人に集まっています。そうしたなかでも、自分自身のことだけでなく、一緒に参加している人のことを考える意見も多くあがっていました。中堅社員やベテランの先輩方が、適切な評価や報酬を受けることで、若手も長期的に会社に貢献しようと思えますし、若手も年数を重ねるなかで、先輩たちの背中を見て育ちます。中堅社員以降は、ベテランの先輩方あるいはエルダーの方の背中も見て、会社で努力しているとなります。先輩方の賃金を将来の自分に重ねたときに、憂う声も上がっているという事もお伝えさせていただきます。

【組 合】Fスタッフ（エルダー）の精勤手当への加算について、精勤手当は業績に応じて支給しているものではなく、賃金改善をおこなうことにより精勤手当にも反映されるという回答でしたが、現在、要員不足・人員不足のなかで、Fスタッフ（エルダー）の方が担う役割は大きくなっていると捉えており、会社業績への貢献度も高くなっていると捉えています。会社として、現在のFスタッフ（エルダー）の役割や働き方について、どのように考えているのかうかがいたい。

【会 社】個々人の事情は異なるので範囲の違いはありますが、年齢を重ねても皆さんに、元気にご活躍いただきたいという思いは、これまでと変わりません。

【組 合】社員定年後、Fスタッフ（エルダー）となっても、働き方や責任が変わらないという方もいます。今後も少子高齢化が進んでいくことを踏まえれば、Fスタッフ（エルダー）の存在はより重要になると考えます。

また、Aスタッフは、頑張りへの還元として一時金への業績加算が、昨年度の年末一時金よりも増額されていますが、Fスタッフ（エルダー）に業績の還元がおこなわれなことは、モチベーションの低下に繋がってしまうのではないかとこのことを危惧しています。2023年度の計画達成の喜びを、社員群関係なく分かち合えることが、プラスのスパイラルを循環させる分岐点であると考えことから、再度の検討をお願いしたい。

＜＜賃金改善・一時金全般について＞＞

【組 合】先程から、再三にわたって、回答に対して、「残念である」「満足できない」という職場の声について話をさせていただいているなかで、会社としては、今までにない回答である、大きく踏み込んで回答してるとの話がありました。

確かに以前であれば、この回答は本当に踏み込んだ回答であるという受けとめ方をしていたと思います。ただ、働いている人たちが、なぜこれほどまでに声を上げているのかと言えば、世の中の変化を踏まえた時に、これまでとは違うのではないかという思いがあるからこそその声となります。ここに経営のみなさんが思うことと、働いてる人たちが感じていることの乖離があると非常に感じたところです。

【組 合】あらためて賃金改善について話をさせてもらえば、賃金改善には生産性の向上による原資が必要となることは理解しています。そのなかで、会社が前回おっしゃっていたように経営体質が筋肉質になってきているいまだからこそ、次の発展にむけた再投資をおこなうサイクルを創ることが重要であると私たちも思っています。ただ、この再投資の中には人への投資も含まれなければならないと考えます。

前回も触れましたが、働いている人たちも捉えている世の中の状況について、再度話をさせていただくと、UAゼンセンが発表している今春闘の妥結状況としては、妥結している436組合の正社員組合員の制度昇給とベア等含めた昇給は16,446円（5.49%）、ベアのみでは11,688円（3.76%）の引き上げとなり、物価上昇を大きく上回る水準の賃上げが実現する結果となったとしています。

また、リテールカンパニーにおけるコンビニ部門として、大手コンビニチェーン等との賃金比較として見れば、ローソンでは月例賃金を13,190円（5.0%）引き上げ、初任給は16,000円引き上げ233,000円、ファミリーマートでは月例賃金を15,200円（約4.3%）引き上げ、初任給は25,000円引き上げ、245,000円としています。私たちの会社の賃上げ水準や初任給の水準と比較すると大きな違いがあるからこそ、今回の回答に対して、働いている人たちの「残念だ」という声に繋がっていると思います。

前回交渉の最後に、会社は、「貴労組が危惧す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。」とおっしゃっていましたので、あらためてうかがいますが、このような賃金の違いがある状況で、本当に優良な人材が確保できるのでしょうか。このあたりはどのようにお考えでしょうか。

【会 社】こうした状況のなかでも、当社への入社を希望してくれる人はたくさんいますので、そうした人材を確保していきたいと考えています。

会社としては、大きく業績が伸びたなかで、昨年に引き続いて賃金改善ができたということをプラスに捉えています。それより以前は、大きな赤字のなかで利益は出ていないが何とか少しでもボーナスを出したいということで対応しました。1年回復が遅れてたら、とてもこの数字は出せないというなかであって、今回この数字が出せたのは会社としては大きく踏み込んだ回答になります。

【組 合】そうしたことを踏まえて会社として検討した回答であることは理解しています。ただ、先程来申し上げている通り、これまでと状況的が変わってきているなかで、本当にこの会社が今後さらに成長していくために必要な人材が確保できるのかということであり、今働いてる自分たちの賃金がということだけではない声であると思います。

先ほど採用給について話をさせていただきましたが、私たちは入口としての採用給を見直すことも必要だと思っていますが、やはり全体的な賃金の底上げが必要であると考えています。入り口としての採用給や若手の賃金だけを上げて、その後の賃金の伸びや、業務を通じた自己成長、キャリア形成ができなければ、結果離職につながってしまうということが繰り返してしまうのではないかと考えています。そのような意味においても賃金改善の配分は極端すぎることなく、若手に配分しつつも全体的な底上げが必要であると考えています。

このことから、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考えたときに、全体的な底上げとして定額分3000円の引き上げを求めています。会社としては、最大限、精一杯の回答であるということではありますが、そのラインを何とか踏み越えていただくことを検討していきたいというお願いとなります。

【組 合】また、一時金に関してですが、私たちも、一時金の月数については、単に業績だけを踏まえて検討してほしいわけではなく、その業績を生み出すための努力・頑張りという要素を踏まえて回答してほしいと思っていますし、そのための交渉であるとも思っています。

そのうえでとなりますが、今回の月数回答に対してあげられている多くの不満の声を捉えれば、2023年度の154億円の営業利益を生み出すために、並々ならぬ努力があったからであり、その成果としてコロナ前や年度計画を上回る営業利益となっていることに対する還元として、適切ではないと感じているからにはかなりません。これだけの努力をしても、成果を出しても、会社は応えてくれないのか・評価してくれないのかという声もあげられていました。特に事業計画の社長メッセージを見て今回こそはと期待感を抱いていた人ほど、その傾向にあります。

メッセージでは、「社員、スタッフ、パートの皆さんの幸せの実現、そしてやりがいを高めるためには、投資や賃金に振り向ける資金が必要であり、利益がその源泉となります。」と書かれていますが、その源泉となる利益は、2023年度に計画以上にあげており、資金はあるのではないかと捉えています。会社としては、その資金を使って賃金改善を実施したうえで、一時金の回答をしているということだと思いますが、資金を考えたときに十分なのかとなります。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れていると働いている人たちが感じられなければ、スパイラルは回らず、利益増にも結びつかないとなるのではと考えます。

このことから、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、正当な評価と感じられるように、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。

【組 合】私たちとしては、むやみに交渉を長引かせたいとは思っていません。このことからこの第3回団体交渉を最後の主張の場だと思い、確認・主張をしています。繰り返しの主張も多くありますが、それだけそのことに想いがあるからとなります。

世の中の変化への対応として、また私たちの想いを受けとめていただき、今後の会社の成長につなげるためにも、賃金改善の定額部分と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、最後の検討をお願いしたい。

【組 合】また、確認となりますが、昨年度実施された、「5月31日にまでにTスタッフからFスタッフへの移動を申し出た者は、Fスタッフへの移動日の基本給に3,000円を加える」という特例措置を今年度も実施するのでしょうか。昨年度、各支店で詳しく説明の上、意思確認をしていたことは承知していますが、今回、再度賃金改善要求をおこなったなかで、賃金改善の回答がなかったことを踏まえ、私たちとしても、最後の確認ができればと考えています。今年度も特例措置を検討いただけないでしょうか。

【会 社】要求内容について検討のうえ、次回交渉で回答します。