

2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する第4回団体交渉 5月13日 (13:30~14:10)

- ◆ **第2回団体交渉における回答から変更なし**
- ◆ **新たな主張点がないなかで、平行線の議論を避けるため、今後にむけた確認・主張をおこない、妥結する**

- 妥結内容 (再掲) -

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%

(定期昇給がマイナスの者は0%)

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%

(定期昇給がマイナスの者は0%)

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
(一時金支給対象者)

10,000円+4,000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

■交渉の場についての考え方を伝えるとともに、会社に対してどのような観点から精一杯の回答であるのかについて、わかりやすく話していただきたい旨を主張しました。

■今後に向けて、生活のベースとなる賃金や一時金は、引き続き伸びていくことが必要であること、成長にむけた人への投資の配分を高めることを意識していただくこととあわせて、そのような経営をお願いしたい旨を主張しました。

《会社検討結果の確認について》

【組合】前回第3回団体交渉において、賃金改善関係では、会社が最大限としているラインを引き上げ、生活水準の維持向上と優良な人材確保の観点から、全体的な底上げとして、「賃金改善の定額部分の増」、「5月31日までにTスタッフからFスタッフへの移動を申し出た者に対する賃金改善の特例措置の実施」、一時金関係では、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、目で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ほしいとして、「夏季一時金の支給月数の増」、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ように、「Fスタッフ(エルダー)の精勤手当への特別加算」について、最後の検討を求めています。会社の最後の検討結果をうかがいたい。

【会社】社長をはじめ経営幹部で話をいたしました。結論から申し上げると、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)の精勤手当の回答については変更ありません。

TスタッフからFスタッフへの移行に対する特例措置については、今年度は実施することで検討を進めています。

【組合】Tスタッフへの特例措置を検討していただけることについては、ありがとうございます。私たちとしても、再度、Tスタッフに説明させていただきたいと思います。

一方で、その他3点について、他社の状況も踏まえて、働いている人たちの会社回答・発言に対する想いを伝えさせていただいたうえでも、回答が変わらないことは非常に残念でなりません。今交渉では、これ以上、何を何度主張したとしても、この回答を変えることはできないということでしょうか。

【会 社】検討を重ねた上での回答内容であり、また、いただいた意見等を踏まえて、第1回団体交渉以降、さまざまな場面で話し合った結果です。賃金改善の3,000円の定額部分についても、増額の意見を頂きましたが、回答内容に変更はありません。

【組 合】やはり、世の中の変化への対応や会社業績の適正な還元、さらには人への投資について、会社が思っていることと、働く私たちが思っていることに大きな乖離があると言わざるを得ません。

私たちは、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一律の賃金改善と、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という観点から夏季一時金等を求めてきましたが、いまだ私たちの要求と会社回答には大きな開きがあります。

私たちが交渉で主張しているのは、もちろんこの交渉での回答に対して、変化を求めていることが主眼となります。しかし、交渉の場は、それだけではなく、会社の考えや想いを明らかにすること、一方の働いている人が感じていることを共有すること、そのことで会社がより成長できるようにしていくための場でもあると考えています。そのことを踏まえ、お話をさせていただければと思います。

＜賃金改善について＞

【組 合】まず、賃金改善についてですが、賃金改善をおこなうことは会社にとって後年度負担の影響もあることから、そのこと自体は大きな判断であると考えています。しかし、これまでにお伝えしているとおり、物価上昇による生活への影響は大きくなっており、カンパニーを問わず、組合員・従業員の生活実感は厳しい状況が続いています。2年連続で賃金改善をおこなっても、物価上昇分を完全に補うことはできず、生活水準の維持向上には足りていないと考えています。特に、賃金改善の一律回答である

定額部分が少ないことや定期昇給額そのものが少ない方については、生活水準の維持にも影響します。

会社として大きく踏み込んだ回答であるとしていますが、組合員・従業員の生活を守るという観点から、今回、賃金改善をおこなったから良いということではなく、今後も世の中の状況を踏まえたくえで、継続して賃金改善をおこなうことができる会社であってほしいと願っています。

【組 合】賃金改善における優良な人材確保という観点から見れば、人材獲得競争が激化しているなかで、JR-Crossが選ばれる会社となるためには、他社よりも魅力的な要素を持つ会社でなければならないと考えます。それは、業務内容などとあわせて賃金水準も重要な要素だと考えます。昨年引き続き、社員の採用給の是正があったこと、社員の基本給の範囲の改正があったことについては、一定の評価ができるものの、世間の採用給の上昇や少子高齢化による人材獲得競争の時代において、入口としての賃上げと、入社後の賃金水準については、今後も考えていかなければ、優良な人材の確保に繋がらなくなっていくと考えます。

優良な人材の確保という意味では、本社、支店、運営室のどこも欠かすことのできない部署ですが、特に店舗運営を担う人材がいなくなれば、得られるはずの売上が得られなくなり、縮小均衡による負のスパイラルに陥ってしまいます。前回もお伝えしたように、特に地方においては、若手を中心にステップアップとしての上位店舗やポストに限りがあることに加え、そもそもの担い手の不足を懸念する声も出ていますし、それは首都圏でも同様と言えます。

JR-Cross内外から優秀な人材が集まるよう、ぜひ他社の状況も意識していただき、魅力のある賃金水準としていくことをお願いしたいこととあわせて、経営には経営にしかできない対応をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【会 社】今、二つの話をいただきました。一つは今後の状況を踏まえた上での賃金改善を続けてほしいというお話。もう一つは、優良な人材を確保するために、特に店舗に関わる人材確保にむけて魅力ある賃金水準にしてほしいというお話だと理解しました。採用給と採用後の賃金については、会社としても、全力で進めていきたいと思っています。

【組 合】前回の交渉でのやり取り等々も踏まえて、優良な人材確保として職場からあげられている声をお伝えさせていただきたい。一つは賃金水準の考え方として、私たちが他社の状況も比較に出し、今後の人材確保の考えを確認した際に、会社は「こうした状況の中でも、当社への入社を希望してくれる人はたくさんいる。」と発言されていました。確かに、JRグループというある種のブランドもあり、これまでは応募される方も多かったということがあるかもしれません。しかし、今年度の他社の賃上げ状況を踏まえて考えた際に、今後も同様にたくさんの方が応募してくれるのかと心配になります。会社の発言を捉えると、これまでであり、いまを見ていると感じますが、他社は、現状から未来を見据えて対応していると感じてしまいます。この差に、JR-Crossの今後へ大きな不安を感じている人が多い状況ですし、私たちも同様に思っています。

また、Fスタッフ登用やストアマネジメント登用についても、そもそもの受験希望者が減ってきているという現状を踏まえ、今後、成り手はいるのであろうかという不安につながります。いまいるから大丈夫ということではなく、未来を見据えた際に、それぞれの役割に対する賃金、地場の賃金との比較という視点での検討も必要であると考えています。

【会 社】現状を踏まえた上で、賃上げについても他社の全体の状況を見ながら実施しています。会社は精一杯のことを考えながら、前を向いて、未来に向けて、さまざまな対応をしていきますので、みなさまのご協力をいただきたいと思います。

＜＜夏季一時金について＞＞

【組 合】続いて、一時金についてですが、2023年度の会社業績は計画を大幅に上回り、過去最高益となりましたが、その背景には要員不足・人員不足のなかで負担が増加していながらも努力し続けた、組合員・従業員の頑張りがあったことは紛れもない事実であると考えています。2023年度は過去最高の利益となったことから、組合員・従業員の頑張りとその成果である業績に対して、過去最高の一時金月数という回答で応えていただくことを求めてきました。

【会 社】今回の要求に対する会社回答の内容ではありませんが、ルールとしてカンパニー加算があります。これはなかなか表に出てこないのですが、確実に行き渡るものであり、それが月数の上積みとなります。カンパニー加算については各カンパニー長から、社員の皆さんに伝えられると思います。

【組 合】わかりました。夏季一時金については、カンパニーの業績加算もおこなわれますので、組合員・従業員もその状況がどうなるのか気になっています。会社全体の成果の適正な還元ということが更なる頑張りに繋がると考えています。

ただ、実施内容というものが正しく伝わらなければ効果を十分に発揮することができないと考えています。特に今年度はエキュートの工事を始め、さまざまな支障があるなかで利益を生み出さなければならないということでありましたので、そのなかでも頑張っていくことができるように、会社の想いというものをしっかりと組合員・従業員に伝えていただきたいと思います。

また、私たちは一時金について、安定的な支給を求めており、支給月数が乱高下することを望んでいるわけではありません。安定的という捉え方は、会社や組合員・従業員をとりまく状況によって変化することが考えら

れますが、会社の状況と組合員・従業員の状況を、労使が正しく認識することが重要であると考えています。今後も一時金の安定的な支給にむけて、会社として最大限の回答をお願いしたい。

【会 社】会社の考えや思いというものを、社員の皆さんに隅々まで伝えていくことは、とても大事なことだと思っています。また、会社の状況をお互いに把握するということが非常に大事であり、会社としては、社長からの事業計画説明を通じて、これまでの構造改革等への取り組みに対する御礼や今年度の計画を伝えています。また、経営協議会という場もあります。いろいろな場で皆さんにお伝えしています。

《Fスタッフ（エルダー）の精勤手当への特別加算について》

【組 合】Fスタッフ（エルダー）の精勤手当が固定されているという特性を考えると、そこに加算をおこなうことは難しいということは、考え方として理解しました。しかし、私たちとして求めているのは、2023年度の業績に対する特例的な措置となります。この通常ではない努力をした結果である業績に対して、他の社員群は少なからずプラス要素があるなかで、Fスタッフ（エルダー）にも何らかのプラスの支給ができないかと考えてのものです。

【会 社】今回の団体交渉については、会社の考え方をお伝えしております。

《人への投資について》

【組 合】組合員のなかには団体交渉のニュース等を見ていて、会社が自分たちを見てくれない、冷たいと感じるとの意見もありました。これはただ単に回答が低いかからというだけではなく、会社の発言を見て、人への投資として最大限なされているかが感じられないということでもありま

す。私たちの発言を通して、自分たちの事をどれだけ見てくれているのかと押し量っているということもお伝えさせていただきます。

【組 合】交渉の中で制度の作りとして、年功序列ではなく、成果主義であるという話もありましたが、公明正大な評価と運用が出来ていないと、モチベーション低下につながってしまいます。また、評価や運用に対しては、人材開発という部分で教育や研修をしっかりといただきたいと思えますし、運用が適切になされているかを常に見ていただきたいです。会社が求める人物像をはっきり伝えることで、それに向かって適正に努力できますし、上司からの的確なフィードバックにもつながると思います。

今後の中長期の成長に向けて、リスクを取ってでも本格的に進めていくとしている現在だからこそ、事業の中心となる働く一人ひとりのやる気を高め、やりがいを創出する事は非常に大事だと思います。どんなに設備に投資をしても、運用するのは人です。人が変われば結果も変わります。ぜひ人の可能性を将来への投資という視点で見たいと思います。そして人はモノとは違い、心があります。心次第でパフォーマンスも変わり人から生まれる価値は高まりますし、反対に価値を発揮できなくなります。会社を良くしていきたいという観点からも、組合として、組合員・従業員がどんなことを考え働いているのかをお伝えさせていただきますし、団体交渉の場だけでなく共有や意見交換をする場を設けさせていただければと思います。

【会 社】どのぐらいパフォーマンスを出せるかという観点からも、やはり仕事に対する環境も大切だと思います。設備に対する投資というのは、単に店舗を増やすというだけではなく、今回の社内報にも出ていますが、後方施設・バックヤードなども含めて、働きやすいものにしていくことを考えています。また、研修等の取り組みを通じて、社員の皆さん一人ひとりに対するチームワークやフォロー体制などが整うことでパフォーマンスが

上がってくるものであると認識しています。会社としてはそのような認識で、取り組んでいきます。

《会社の想いを伝えることについて》

【組合】いまお伝えさせていただいたように、この交渉は、賃金・一時金の交渉ではありますが、会社が従業員のことをどう見ているのか、どう考えているのかがわかる数少ない場であると考えています。ですので、組合員・従業員は回答だけでなく、会社の発言を注視しています。そのなかで、いま職場からあげられている声を踏まえると、会社にとって良い状況であるとは思えません。

会社が考えていることがわからないという声のなかには、お金の使い方の考えというのものがあげられていました。例えば、2023年度の営業利益154億円・当期純利益111億円を計上するなかで、具体的にどのようにお金を使っていくのか。または、利益剰余金が600億円を超える中で、どのような投資をおこなっていかうと考えているのかとなります。

今後の会社の成長にむけて、投資のバランスとして、設備投資にいくら程度想定しているということに対して、人への投資として賃金改善をおこなうことでの単年度での人件費の影響や夏季一時金の支給による人件費の影響、言い換えればそれらの資金はどの程度かかるのかということになります。そのことを踏まえ、このようなお金の使い方をすることから、今回の人への投資は、いま示している回答が精一杯だと言っただけであれば、納得度も高まるかもしれませんが。単純に数字で語ることは難しさもあるとは思いますが、誤解が生じてしまうのではと危惧する点があることも理解はしています。

しかし、この交渉を通じて、会社が本当にどう思っているのか、そのことが従業員に伝わればと考えていますが、会社の発言は、こう言うところ

捉えられてしまうのでは、間違った解釈をしてほしくないということなのか、そういったことを想定した発言や回答に留まっているように感じます。会社として真剣に従業員のことを考えて回答しているのであれば、どのような観点から精一杯なのかを、もっとわかりやすい形で話していただきたい。

私たちが交渉相手として、信用・信頼されていない部分もあるとは思ってはいます。繰り返しになりますが、私たちも、この会社がより良い会社となってほしい、より成長してほしいという想いを持っています。そのなかで、前に進むための議論をおこないたいと思っています。その議論の先に、働く私たちの働きやすさや働きがいにつながることになるとも思っていることをあらためてお伝えします。

【会社】会社としても、今年は昨年よりもさらに踏み込んで賃金改善をしようという考えがありました。他企業の状況について主張いただいていることについては、2月・3月にいろいろな会社が回答を示していましたが、それらは大手の会社であり、尚且つ多くは円安の影響による利益を持った会社もあるわけなので、これから恐らく中小企業の回答が出てくれば、また違った内容になるのではないかと思います。当社としては、当初意識していた数字よりも更に上積みした回答です。

会社はどこまで出せるか、あるいはそれ以上出せるのかということについて、検討をしてきました。こうした想いが伝わらないということであれば、それは伝え方に問題があるかもしれませんが、同時に伝えることの難しさも感じています。しかし、間違いなく今回も要求を踏まえて、会社として回答できるもの以上に踏み込んで賃金改善をおこなったということはお伝えいたします。

【組合】この交渉のなかで、再三にわたって会社からそのようなお話をいただいていますので、会社としての思いは間違いないと捉えています。し

かし、これも何度も申し上げているとおり、働いている人たちの認識として、この利益に対して、今回のこの還元というものは適正なのかという声が上げられていること、また、他社と比べたときにこの会社の賃金はどうなのだろうかという声が上げられているというものもまた事実です。そうしたなかで、会社が本当に考えていることが、より伝わるようになっていかなければならないと感じています。ここの気持ちの差というものに大きな乖離があると思っていますし、この先、会社が成長していくにあたって、このことがネックになりかねないという思いを持っています。正式な場でさまざまなことを話すことは難しいということは理解をしますし、私たちも、聞き方を気をつけなければいけない部分があると思っていますが、やはり、少しでも会社がこう思っている、こう考えているということが正しく伝わるようにしていければと考えています。この交渉が、単に賃金であり、一時金の交渉というものだけではなくて、会社の成長に繋がっていく話ができる場としていければと思っています。私たちとしても、そのような思いで今後も交渉させていただきたいと思っていることを、最後にお伝えさせていただきたいと思います。

《交渉の終わるにあたって》

【組 合】これまでの交渉において、私たちとしては、会社に伝えたいことを伝えているなかで、これまでの議論を踏まえて、冒頭に会社としてこれ以上検討することができないという発言がありました。このまま引き続き交渉を続けても、いたずらに時間をかけるだけになってしまうと考えます。

そのうえでとなりますが、私たちは、生活のベースとなる賃金や一時金は、引き続き伸びていくことが必要だと思っています。また、世の中の動きへの対応はますます必要になるとも思っています。会社は効率化による

生産性の向上を原資としていますが、それだけではなく成長にともなう利益の向上分も原資として考えていただきたいですし、成長にむけた人への投資の配分を高めることを意識していただくことをお願いしたい。

また、プラスのスパイラルのなかの一つとなる「人への投資」として賃金等の労働条件改善だけではなく、福利厚生や働き方改革など、その時々でできることを実践していただき、それらのことを従業員が実感できることによって、スパイラルは回ると考えます。そのことを意識した経営をお願いしたいと申し上げて、第2回団体交渉で示された回答は納得できる回答ではありませんが、今交渉について、了解とします。

《別途協議（詳細確認）》

1. 昇給の順序について

■昇給には昇格昇給と定期昇給というルールにもとづく昇給と、今回回答のあった賃金改善がありますが、これらの昇給の順序を示していただきたい。

⇒昇格昇給が一番になります。その後、定期昇給、賃金改善の順番で実施します。

2. 賃金改善等実施日について

■あらためて賃金改善等の実施日について確認させていただきたい。社員の採用基本給及び社員の基本給の範囲の改定にともなう規程改正の基準とする実施日をお示しいただきたい。

⇒社員の採用基本給、社員の基本給範囲の改定は、2024年6月1日とします。2024年4月1日入社の新入社員にも適用します。なお、賃金改善分も含み218,500円とします。

■今年度、Fスタッフからストアマネジメント職に登用された者は、地域限定正社員の回答内容で賃金改善されることで良いでしょうか。

⇒そのようになります。

3. 賃金改善の精算日及び夏季一時金の支給日について

■どちらも予定としていますが、金融機関のトラブル等不測の事態がない限り、精算・支給ということで良いでしょうか。

⇒予定としてはそういうことです。

■Fスタッフ（エルダー）の精勤手当支給日も、社員等の夏季一時金支給日と同日ということで良いでしょうか。

⇒はい。

4. 回答要旨について

■社員及びFスタッフについて回答要旨の作成をお願いしたい。

⇒率については、5月下旬まで待っていただきたい。