

2023年度新賃金配分第2回団体交渉開催 上には厚く下には薄い配分 等級別の格差がさらに拡大！ 本部は持ち帰り検討！

本部は4月11日、『申第19号・2023年度新賃金配分に関する申し入れ』に基づく第2回団体交渉を開催しました。会社は、2023年度新賃金配分について「35歳ポイント1,000円（0.3%）の配分を「社員の基本給に、等級及び区分に応じた額を加算する。」と回答しました。本部は、「組合が要求した一律の配分とはなっていない。昨今の物価高騰はみんな影響を受けている。コロナ禍でみんなが努力しているにも関わらず、さらに格差が広がった。回答には不満である。」と会社回答に対して対立を通告し持ち帰り検討としました。

〈会社回答〉

令和5年度の賃金改訂について、次のとおりとする。

1. 在籍者への加算

令和5年4月1日に在籍する社員（試用社員を含む。）及び専任社員の令和5年4月1日現在異動後の基本給に、等級及び区分に応じて別表1のと通りの額を加算する。

2. 初任給額

賃金規程第13条及び第14条に定める初任給額を別表2及び別表3のとおりとする。

3. 昇格時昇給額

賃金規程第30条に定める昇格時昇給額を別表4のとおりとする。

4. 専任社員の基本給額

専任社員就業規則別表1及び附則(令和2年5月1日社通達第8号)第2項に定める基本給額を別表5及び別表6のとおりとする。

5. 補償措置額

新たに調整手当が支給される社員のうち、平成18年の制度改正に伴う「補償措置額」を支給されている者については「補償措置額」から10,000円を控除する。「補償措置額」が10,000円未満の場合は「補償措置額」の支給を終了する。

6. 実施時期

令和5年4月1日から実施する。

7. 精算日

令和5年6月23日以降準備でき次第とする。

※別表1、2、3、4、5、6は5ページ以降、掲出

《主な議論》

会社：専任社員の基本給は35歳ポイント7,200円2.2%を乗じて算定している。初任給は別表1のそれぞれの等級に応じて加算している。昇格時昇給額にあたっては、等級間差額が生じている昇格部分に対して、その差額を加算する。補償措置額は平成18年の制度改正に伴って、支給していたものであるが、今回、調整手当10,000円が支給される社員については、10,000円を控除し、残額を補償措置額とする。また、補償措置額が10,000円未満の支給者は支給を終了する。

組合：やっぱり格差である。組合は社員みんな頑張っているし、努力している。昨今の物価高騰は老いも若きもまんべんなく影響を被っている。そのことから一律1,000円を張り付けるべきである。たった1,000円でも会社は格差ベアを張り付けたことでいいか。

会社：等級間の適切なバランスを考慮して、ベア額を決定している。

組合：会社は「回答にあたって」で「一致団結して業務の遂行を期待して」と用いているが、やはり一律でないとならば若年層の社員は不満を持つ。

会社：会社として全社員を対象にベアは行っている。今回は新人事賃金制度の趣旨に基づき、各等級間のバランスを考慮した。

組合：35歳ポイントの1,000円は何%となるのか。

会社：325,200円に対しての1,000円なので0.3%となる。

組合：この間ベア実施に際して、専任社員のベアは基本給加算額に準じていたが、今回の基本給引き上げの考え方を明らかにせよ。

会社：まず考え方として、県をまたぐ異動により調整手当の格差が生じていたので、この解消のために未支給地に10,000円を支給し、格差の是正を行った。そのことにより35歳ポイントの7,200円2.2%の賃金の引き上げがされた。一方で専任社員は調整手当がないので、2.2%を乗じて基準内賃金を引き上げた。

組合：専任社員については2.2%をベースとして引き上げたのか。

会社：そうである。1,000円だけを切り取って話をしているわけではない。

組合：2.2%はならして35歳ポイントの7,200円としたものだった。

会社：そうである。

組合：専任社員は調整手当がないから2.2%を充当したのか。

会社：そうである。

組合：調整手当10,000円の支給は転勤が増えるのではないか。

会社：そうでなく、いないわけではないが、職業人生をならして支給するものである。

組合：初任給については、等級別の加算額を単純に加算したのか。

会社：そうである。昨年の初任給額に加算したものである。

組合：「5」の補償措置額について再度説明されたい。

会社：例えば補償措置額11,000円を支給されている社員がいたら、1,000円の補償措置額となる。10,000円未満は補償措置額はなくなる。

組合：基本給加算額の計算式はあるのか。

会社：まず、平成18年の新人事賃金制度がある。等級間の賃金のバランスが維持できるような形で1,000円を振り分けている。S 2等級を1,000円としているので、そのバランスを維持するように振り分けた。

組合：計算式や公式みたいなものはないのか。

会社：機械的にそこに当てはめるものではない。ベアをこの間実施してきて、その累積額と基本給額を考え、平成18年当時の等級バランスを元につけているものである。基本は平成18年の新人事賃金制度がベースである。同じカーブとなるように張り付けている。

組合：昇格時昇給額の張り付けも同じ考えか。バランスを考えているのか。

会社：そうである。

組合：いずれにしても、若手社員は格差ベアではモチベーションが下がっている。不満が渦巻いている。本当に若手に手当てを講じないと離職者が増大する。配慮をせよ。

組合：格差ベアでなく、一律1,000円で張り付けろとの主張である。格差ベアで対立を確認し、持ち帰り検討とする。

以 上

※回答内容の詳細については次ページ以降の、回答資料別表を参照して下さい。

別表1：基本給加算額

等級	一般社員	医療社員
J 1 等級	800 円	—
J 2 等級	800 円	800 円
J 3 等級	900 円	900 円
S 1 等級	900 円	900 円
S 2 等級	1,000 円	1,000 円
S 3 等級	1,100 円	1,100 円
C 1 等級	1,100 円	1,100 円
C 2 等級	1,200 円	1,200 円
L 1 等級	1,400 円	1,300 円
L 2 等級	1,500 円	1,300 円
L 3 等級	1,600 円	1,600 円
L 4 等級	会社が別に定める。	
L 5 等級		

区分		専任社員
I	生年月日が昭和 32 年 4 月 2 日以降の者	4,300 円
	上記に該当しない者	3,900 円
II	生年月日が昭和 32 年 4 月 2 日以降の者	4,800 円
	上記に該当しない者	4,500 円
III		6,200 円
IV		会社が別に定める。
V		3,900 円

別表2：初任給額（一般社員）

学校別	初任等級	初任給額
大学（大学院に限る。）	S 1 等級	248,200 円
大学、短期大学（修業年限 2 年以上の専攻科に限る。）、高等専門学校（修業年限 2 年以上の専攻科に限る。）	J 3 等級	218,100 円
短期大学、高等専門学校、専修学校（高等学校卒業を入学資格とする修業年限 2 年以上の専門課程に限る。以下、別表 3 において同じ。）	J 2 等級	198,200 円
高等学校、中等教育学校（後期課程に限る。以下、別表 3 において同じ。）	J 1 等級	179,100 円

（注）学校別は、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に定められたものによる。以下、別表 3 において同じ。

別表3：初任給額（医療社員）

学校別	初任等級	初任給額
大学（修業年限6年の薬剤師に限る。）	S 1 等級	245,800 円
大学（上記以外の薬剤師に限る。）		238,600 円
大学（薬剤師を除く。）	J 3 等級	228,000 円
短期大学、高等専門学校、専修学校		223,200 円
高等学校、中等教育学校	J 2 等級	202,300 円

(注) 採用日において、該当する職種の免許を受けていない者は見習発令を行うこととする。
この場合の初任等級及び初任給額は、該当する職種の免許を受けるまでの間、別表2に掲げる初任等級及び初任給額を適用する。

別表4：昇格時昇給額

昇格区分	一般社員	医療社員
J 1 等級→J 2 等級	9,500 円	—
J 2 等級→J 3 等級	10,100 円	7,400 円
J 3 等級→S 1 等級	19,000 円	10,600 円
S 1 等級→S 2 等級	10,100 円	8,500 円
S 2 等級→S 3 等級	10,600 円	8,500 円
S 3 等級→C 1 等級	20,100 円	15,800 円
C 1 等級→C 2 等級	10,600 円	9,600 円
C 2 等級→L 1 等級	42,300 円	26,400 円
L 1 等級→L 2 等級	13,800 円	10,600 円
L 2 等級→L 3 等級	19,100 円	16,500 円
L 3 等級→L 4 等級	会社が別に定める。	
L 4 等級→L 5 等級		

別表5：基本給額（専任社員）

区分	対象	月額
I	賃金規程第9条別表第1中 J 1～S 3 等級相当職にあった者	200,400 円
II	賃金規程第9条別表第1中 C 1、C 2 等級相当職にあった者	211,100 円
III	賃金規程第9条別表第1中 L 1、L 2 等級相当職にあった者	225,000 円
IV	上記 I～III 以外の職にあった者	会社が決定する。
V	上記 I～IV にかかわらず、定年退職時に次のいずれかに該当する者 (1) 就業に支障がある健康状態又は勤務状況の者 (2) 定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者 (3) 就業に必要な意欲・能力を欠いた者	178,200 円

※区分Vに該当する場合、原則として役付手当は支給しないものとする。

別表6：基本給額（生年月日が昭和36年4月1日以前の者で、かつ、別表5に定める区分Ⅰ及び区分Ⅱに該当する者）

(1) 生年月日が昭和32年4月1日以前の者

区分	月額
Ⅰ	179,200円
Ⅱ	200,700円

(2) 生年月日が昭和32年4月2日以降昭和34年4月1日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	63歳に達する日の属する月まで	200,400円
	63歳に達する日の属する月の翌月以降	179,200円
Ⅱ	63歳に達する日の属する月まで	211,100円
	63歳に達する日の属する月の翌月以降	200,700円

(3) 生年月日が昭和34年4月2日以降昭和36年4月1日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	64歳に達する日の属する月まで	200,400円
	64歳に達する日の属する月の翌月以降	179,200円
Ⅱ	64歳に達する日の属する月まで	211,100円
	64歳に達する日の属する月の翌月以降	200,700円