

## 2024年度賃金引き上げ夏季手当第6回団体交渉 回答には不満、再申し入れ！

### 7,000円の賃金引き上げ、夏季手当3.0ヶ月分に不満！

本部は3月12日、2024年度賃金引き上げ夏季手当について第6回団体交渉を開催しました。

今回は回答がありましたが、内容は2024年度新賃金は定期昇給乗数4実施、35歳ポイントの基本給7,000円引き上げ、調整手当B級地に月額15,000円支給改訂、リニア中央新幹線実験センター車両基地勤務者に特地手当月額40,000円新設支給及び夏季手当3.0ヶ月分支給との回答がありました。

組合員をはじめ、現場で汗を流して苦勞している社員に何ら報おうとしない会社の姿勢は許しがたく、この回答を受け入れることはできないと判断し、席上再申し入れ（申第11号）を提出しました。

再申し入れの第7回団体交渉は3月21日15時から開催されます。

### 《主な議論》

## まやかしの11,100円はベアではない！

会社：（会社の回答書を読み上げる）

組合：純ベア7,000円でいいか。

会社：純ベアと理解して構わない。

組合：調整手当のB級地に5,000円を上乗せし、15,000円として調整手当の格差を埋めることでいいか。

会社：そうである。

組合：リニア実験センターの車両基地に特地手当を月額40,000円を支給し、なおかつ職務手当を5,000円増額して10,000円にすることか。

会社：車両基地は実験センターより少し離れており、その車両基地に従事する社員に特地手当40,000円を支給する。また、山梨実験センター全体に職務手当10,000円を支給する。

組合：車両基地に従事する社員に対しても、職務手当10,000円を支給するのか。  
会社：現業機関と同等の業務をする社員は10,000円の支給となる。  
組合：合わせて50,000円もらえる社員もいるのか。  
会社：50,000円支給になる社員も存在する。  
組合：車両基地で勤務する社員は50,000円支給になり、実験センターの社員は、職務手当10,000円支給の考えでいいか。  
会社：そうである。検修作業についての職務手当を5,000円から10,000円にするものである。  
組合：35歳ポイントの定期昇給は、いくらになるのか。  
会社：35歳ポイントはあくまでもモデルであり、モデルとして4,800円を考えている。  
組合：実際に35歳で400円の社員もいる。  
会社：いるとは思う。  
組合：35歳ポイント2.2%は7,000円か。  
会社：そうである。端数が出るかもしれないが、今年の35歳ポイントに基本給は332,400円なので、4,800円を332,400円で割ると%が出る。基本給だったら7,000円を332,400円で割ると%が出る。調整手当だったら4,100円を332,400円で割れば各%がはじき出される。  
組合：調整手当はそもそも何のために付いているのか。  
会社：住宅取得価格の差異であったり、色々な地域差について総合的に手当をしているものが調整手当である。  
組合：7,000円のベアについて物価上昇分をどう見ているのか。  
会社：決して物価だけを見ているわけではない、考え方として2%以上の純ベアを確保する。

## **調整手当、全体を底上げせよ！**

組合：調整手当をもっと多く支給して、物価高に対抗することは考えないのか。  
会社：調整手当については物価高に対応させるものではない。当社の運用領域は拡大してくる。そして、地区をまたぐことがあり、賃金の縮小の差を埋めるために調整手当がある。地域間の格差を埋めるために実施するものである。  
組合：東京と名古屋に差がある。  
会社：格差の見直しをしていくという表現である。  
組合：そもそも調整手当全体を底上げしていくことも大事である。  
会社：地域での支給額の差を少しでも解消していくことを考えている。しっかりとした地域間格差を考えて実施していくものである。  
組合：東京で働いている社員は怒っている。  
会社：調整手当の差を縮小するために、B級地に更に5,000円を支給するもの

である。

## **好調な業績なのにこの回答では納得できない！**

組合：35歳ポイントの基準内賃金343,500円の諸元について明らかにせよ。

会社：基本給 310,800円、調整手当 15,800円、扶養手当 16,900円、役付手当はゼロで、343,500円になる。

組合：配分の話になるが、専任社員はどうなるのか。

会社：まさに配分の話であるが、専任社員も貴重な戦力であるので、しっかりと対応していきたいと考えている。

組合：35歳ポイントの基準内賃金15,900円（4.8%）が上がるので、専任社員も4.8%同程度の基本給が上がることでいいか。

会社：昨年はそのような形で専任社員も引き上げたが、配分も含めて貴側と議論の上、決定する。

組合：マスコミへの発表はどの様に行うのか。

会社：16時の行う。

組合：昨年はベア7,200円と偽りのプレス発表をした。

会社：マスコミがどう認識するかは分からないが、回答書を基にしっかりとレクチャーをする。社員には15時に勤務情報にて周知する。

組合：夏季手当について「回答にあたって」は従来だと安定的支給ベースに上乘せすることを言っていたが、今回は安定的支給ベースの文言はない。何か理由があるのか。

会社：夏季手当をしっかりと支給することなので、特にないことの理由などない。

組合：今回は安定的支給ベースを上回っているから、「文句を言うな」とのことなのか。

会社：しっかりと夏季手当については、この考え方で支給するというのである。

組合：安定的支給ベースの概念を、まだ持っているのか。

会社：安定的支給ベースについて議論をしてきたと思っているが、今回はメッセージを伝えたいということで、安定的支給ベースは出していない。

組合：リニア実験センターの職務手当増額は、何故、回答書に載らないのか。

会社：今回の職務手当については協約の賃金規程に関わることはないので、お知らせとしてさせてもらう。

組合：新たに特地手当を支給するのか。

会社：昨年、リニア中央新幹線大鹿駐在に支給したものであり、リニア実験センターの車両基地にも支給する。

組合：特地とはどういう意味か。

会社：リニア中央新幹線の進捗に伴って、地上生活とか通勤等が著しく不便な

地域に従事する社員に支給するものである。

組合：対象者はどれ位か。

会社：80名前後で、大鹿駐在は10名程度である。

組合：調整手当B級地の対象者は何名くらいか。

会社：14,000名となる。

組合：東京地区は損をしている。

会社：損をしているとか、目減りをしているのではなく、格差解消を主眼としている。

## **新賃金・夏季手当を再考せよ！**

組合：今回、2024年度新賃金及び夏季手当の回答を受けたが、JR東海労の要求からして低い回答、全く納得できる回答ではない。したがって、こんな回答では持ち帰り検討の値もないので、この席上で再申し入れを提出する

回答書は次ページに掲出

以 上

令和6年度新賃金及び夏季手当について

令和6年3月12日  
東海旅客鉄道株式会社

令和6年度新賃金及び夏季手当について、次のとおり回答する。

1 新賃金

- (1) 定期昇給の標準乗数は4とする。
- (2) 35歳ポイントの基本給を7,000円引き上げる。
- (3) B級地の調整手当額を15,000円とする。
- (4) 中央新幹線推進本部リニア開発本部山梨実験センター車両基地に勤務する社員に特手手当として月額40,000円を支給する。

※(1)～(3)により、35歳ポイントで基準内賃金は15,900円  
(4.8%)の引上げとなる。

2 夏季手当

- (1) 支給月数は、3.0箇月分とする。
- (2) 支給日は、6月28日以降準備でき次第とする。

(参考) 35歳ポイント諸元 (令和6年度新賃金)

- ・基準内賃金 : 343,500円
- ・夏季手当支給額 : 1,030,500円

#### 回答にあたって

社員の皆さんが日々、安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力されていることに心より感謝します。

まず、当社の経営状況についてです。令和5年度第3四半期の決算は、コロナ禍からの回復に伴い、増収・増益の決算となりました。一方で、2月の東海道新幹線のご利用状況について、ビジネス利用が中心の平日は平成30年度比で89%にとどまるなど、決して楽観できる状況にはありません。

また、今後の経営環境を見通すと、物価上昇、世界的な金融引締めに伴う影響、中東地域をめぐる情勢など、様々なリスク要因が存在しており、先行きが不透明な状況が続いています。

加えて、近年、コロナ禍で加速した働き方や生活様式の変化、労働力人口の減少など、当社を取り巻く環境は大きく変化しています。このような変革期において、当社は、安全輸送の確保を大前提に、今まで以上に新しい発想・技術によってサービスの創出に挑戦することで「収益の拡大」に取り組むとともに、「業務改革」を引き続き強力で推進し、経営体力の再強化を図っていく必要があります。

以上のような状況の中、新賃金については、定期昇給を標準乗数4で実施することに加え、基本給を35歳ポイントで7,000円引き上げることとしました。これは、今後も皆さんが安全輸送の確保に向けて一致団結し、中央新幹線計画をはじめとする各種施策の着実な推進に向けて業務に邁進することを期待し、全社員に実施される賃上げとなります。加えて、今回の新賃金においては、昨年について調整手当の見直しを行うことで、地区間における支給額の差を更に縮小しました。

夏季手当については、コロナ禍からの回復に伴い、鉄道利用が回復する中で、社員一人ひとりが、安全輸送の確保や各種施策の推進のために尽力したことに会社として最大限報いるとともに、引き続き「収益の拡大」・「業務改革」に力強く取り組んでいくことを強く期待し、3.0箇月分支給することとしました。

今後も引き続き、安全で快適なサービスを効率的に提供し「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という経営理念をより高いレベルで実現するという当社の使命を果たし続けていきたいと思います。

以上