

# 業務速報

## 2026年度賃金引き上げ夏季手当第3回団体交渉 わずか2日分の収入で、 全社員のベア2万円は賄える！

本部は2月27日、2026年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れについての第3回団交を開催しました。今回は、ベア、定期昇給、夏季手当、各種手当などについて議論しました。

本部は、ベア20,000円、夏季手当3.8ヶ月、定期昇給6,000円と逡減撤廃などの要求について、収益から判断しても十分に支払える金額であることを主張しました。一方会社は、ベアの必要性は認めつつも、「当社を取り巻く経営状況」を盾に、低額に抑え込むような主張を繰り返しました。

以下、主な議論です。

### ベア2万円は最低ラインだ！

組合：会社はベアを3年連続で実施してきたと言うが、去年は8,000円で世間やJR他社からすると低い。人材を最大の経営資源とするなら、今春闘では世間相場以上にすべきだ。物価上昇に賃金が追いついていない、実質低下している。最高益、最高益だから、現場の社員は期待してる。要求通り、ベア2万円は出すべきだ。

会社：ベースアップは、賃金改善というところも含めて考えてる。昨年、賃金改善も含めて、5.5%の賃上げ率は維持してきた。考え方は変わってはいないが、物価上昇、日銀のレポートだと今年度プラス2.7%を推移しているというところもあるので、検討する要素の一つにと考えている。2万円という意見は受けているが、色々な要素を含めて議論をしていく。ちなみに、去年の1万8,000円から2万円に上げたのは、何か思いがあるのか。

組合：1万8,000円というのは、出産祝い金までも入った金額だ。ベアは

8,000円だ。物価上昇に対しては少なすぎた。回復の意味も含めての要素があるが、1万8,000円じゃ全然追いつかない。要は、一番の問題は、過去最高益を上げたから、当然賃上げすべきなんだという根拠ではない。持続可能な人材をいかに育てるかという視点である。そこはまず前提的に会社と一致することだと思う。うちの会社の人件費は10%。これは低い。何でこんなに低いのか。過去、我々自身の賃金だとか労働条件だとか、低く抑えてきたことは言える。その結果、人材確保や定着へのリスクが生じてる。プロ大や総合職の退職だとか、かなり多くなっているというのは会社も認識していることだと思う。賃上げをしないと、優秀な人材を含めて、企業の将来に渡っての持続性自体が危ういと危惧している。わずか2日で全社員の年間の賃上げ総額は払える、賄える。経営側は負担が大きいからだとか、このレベルで言えるのか。

会社：2日でと言うが、そこから経費がかかるから、それで出せるというわけではない。一方で、経営状況良いという話はお伝えしているし、経営状況は良いというご主張は受け止める。人材的においては、会社は人材は最大の経営資源と伝えている。ベースアップも積み重ねてきたし、手当の改善も将来を見据えてやってきた。目先の利益の還元ということはない。賃金の改善という点において、将来を見据えた視点というのを持ちながら、会社は取り組んでいる。

組合：将来って言っても、今ある社員の生活が苦しいって言ってるのだ。社員がそういう状況の中で、安全安定輸送を担ってる。会社が面倒を見るべきできないのか。それが最低限2万円は必要であるということを出張してるのだ。中長期だとか何とか言って現状今の収益で払えない現実なのか。収入の2日分だ、たかが。それで、経営に中長期的に負担がかかるだとかという話ではない。軽微なもん、微々たるもんだ。それを中長期的に見て、将来的には不安だから払えませんかと聞こえる。

会社：そういう意図で申し上げたのではなく、人材は経営資源だからこそ将来に向かって活躍して頂くためにも、将来のことも見据えてベースアップ、制度の改善を行ってきたということを申し上げた。その将来のことも見越してやらないということを行っているわけではない。

組合：賃上げすることによって、会社からすれば固定費が増える。だから、言葉を変えて言えばボーナスで還元するとしか聞こえない。回答もそうだ。

会社：…。

組合：ボーナスではなく、生活があるわけだから、最低限2万円は必要だと主張してる。最低限だ。どういう社会的状況なのかは会社も捉えてると思うが、生活実感からすればどうなんだということが問題になる。

会社：2万円という金額については、これから話をしていくが、第1回団交で

会社からも申し上げた通り、ベースアップについての考えは、物価上昇だとか、賃上げに対する社会的な要請も踏まえると申しあげている。その中で、当然ながら経営状況を見るし、今の賃金水準や景気動向、世間相場も考慮すると、目の前の生活という点で一番分かりやすいのか物価だが、それも一要素だと考えている。

組合：世間相場だとか何だとかは関係ない。JR東海という会社で働いている人たちだから、基本的には。世間相場で基本給が高いと言いたいのは百も承知だが、そもそもそこと比べてしょうがないと思う。なぜなら、そもそも収益構造が違うからだ。新幹線という大動脈を持って、経営政策もなしに、黙って儲かるから。

会社：いやいや。

組合：必然的に収入が入ってくるわけだ。だから、世間相場だとか何だかと比べる必要はない。

会社：…。

組合：ここまで上げろという基準みたいのはあると思う。そうは言っても、物価上昇はどうなってるか。例えば、2025年消費者物価指数CPI、前年比3.7%、名目賃金の伸びプラス2.3%で、消費者物価指数が上回っている。実質的に生活が苦しくなっていることだ。2025年12月も実質賃金は前年比マイナス0.1%で、12ヶ月連続マイナス。食料などは、2025年前年比でプラス6.8%で、上昇が続いている。当然、円安だとか、燃料費の影響が長期化しているということが原因だが、実際に物価が上がってる。外食産業も上がったでしょう。

会社：上がった。

組合：当然、人件費だとか原材料費が価格に転嫁されてることだが、公共料金なども当然上がってる。こういう中で住宅関連も当然上がる。で、実質賃金は前年比マイナス1.3%。社員がこの現実の中で、どういう生活を強いられているかということだ。

会社：そういうことでしょう。

組合：例えば、コンビニのおにぎりが230円。乗務員ならどうしても一食二食食わないといけない。そういう中で、年収が上がっているかといえば上がっていない、子供手当も含めて。子供1人のところは下がるわけだから、様々要素を考えた時に、社員の現実に目を向けないといけない。同時に、休日出勤が増えてるとかの条件を入れた時に、社員にかなり負担かかっている。そういう現実を置いた時に、2万円は最低限だということは、会社は理解すべきだ。会社内部、非現業の社員も自分でも実感していると思う。

会社：会社としても、物価上昇率は当然見ていおり、傾向として上がっていることを否定するつもりはない。全体の賃上げ率という点で見れば、それな

りの数字を出している。生活実感というのは、人の感じ方にもよるので、会社としては実感できない程度かと言われると、そんなことはないと考えている。物価上昇は勿論ベースアップに関連するものが、他の要素も含めて判断していくものである。

組合：現実には、家買ってローンを組んだ、毎月の返済が12万、それ自体苦しくなっている。借り換えしようという人は何人もいる。自分はやれると思ってローンを組んだ。

会社：組めなかったら貸してくれない。

組合：それで苦しくなっているのが現実だ。精神的負担で、それを考えてるだけで仕事がおろそかになるのが現実。そういう悩みが出てくる。休日出勤をバンバンやれば体が持たない、今の業務なら。この現実を分かっているのか。そういうようなことをトータルで考えたら、2万円という根拠は譲れない、労働組合として。一番は人件費が10%という歪み。社員の賃金や労働条件を抑制してたが故に、10%という数字が生まれた。恐らく日本の企業の中で一番ではないか。もっと社員に還元すべきだ。散々手当減らしてきたから歪として出ている。

会社：決して会社が人件費を削減するために変えているのではない。

組合：毎月毎月が火の車だ。一時金ではダメだ。ボーナスまで6ヶ月待つてる。それでやっとマイナスの部分を補填したら、ボーナスいくら残るという話だ。ボーナス出たときくらいどこかに行きたいと思う。毎月の生活が火の車だから、ローンは払えないとなる。我々が聞いているだけで複数人はいる。

会社：大変な思いをしている方がいるのかもしれないが、会社全体として、3年連続で賃上げは、ベースアップだけでなく、それ以外の賃金改善も含めて積み重ねてきている。今も十分というつもりはなく、状況をしっかり見ながら今回の新賃金については検討していく。

組合：要は、収入の2日分で1年間で2万円として総額が払える。抑制した結果、人件費が10%ということがポイントだ。今一度、しっかり考えてもらいたい。そうしないと、安全安定輸送を維持するような条件にならない。それでなくても、職場は人手不足で精神的負担は大きい。休日出勤もどんどんやってるし、24時間の不規則不定形な仕事をしてるわけだ。業務の負担、責任の重さがある。そこを踏まえて判断せよ。

会社：勿論、現在の状況を考えれば、賃上げは必要だと思うが、主張として、2日で稼げる額だからというのは、会社としては収入と利益が違うところがある。今の経営状況を考えればという意見としては受け止めるし、経営状況というのも判断の一つになるから考慮していく。ただ、抑制をずっとしてきたから10%ということに関しては、会社としてはベースアップがなかった時期もあるが、長い目で見ればベースアップ、人事制度の改正も行

い賃金水準が低いという認識はない。現在の会社の賃金水準で、物価の動向、経営状況など諸々のことを総合的に考えて、様々な要素を含めてしっかりと考えていきたい。

組合：物価上昇にJR東海だけではなくて、世間一般の企業も実質賃金が追いついていない。このことについてどう考えているのか。

会社：世の中の物価上昇について、会社としても認識はあるが、消費者物価指数の数字、今後の見通しみたいなことも含めて、例えば昨年の新賃金全体の賃上げ率を考えれば、不十分だとは考えていない。今回は、物価上昇とベースアップという関係性を考慮していく。それ以外のことも考えていかなければいけない。

組合：それ以外のこととは何か。

会社：経営状況とか、当社の今の賃金水準とかも含めて考えていく。昨年のベースアップ8,000円、実質的に2.3%増である。賃上げ率全体で見れば5.5%である。人によっては不満はあると思うが、実質賃金としては十分な賃上げ率をやったという認識である。

組合：賃上げ率として十分という認識なのか。

会社：全体の賃上げ率としては。

組合：ベア8,000円と言うが、若い社員、J1、J2の人は、実際もらってるのは6,000円だ。物価上昇を考えれば、若くても高給取りも同じ値段で、例えばおにぎりなど買っているので、全員に一律2万円だ。

会社：当然若い社員は低くなるが、その基礎となる金額も当然そういうことになるので、率としては大きな支障はない。

組合：経営状況で、去年の年末手当の少し前にリニア建設費が11兆円になると発表された。結局抑えられた。今回も賃上げを抑えるためにリニアも理由になる。口には出さないが、腹の中ではリニア建設費が相当負担になっていると思うが。

会社：冬のボーナスの時に申し上げたが、決してボーナスを抑えるために、あのタイミングで発表したということはないし、そのような意図はないということは明確に申し上げる。あくまでも、今後の工事契約とかのタイミングを考えたときに、スケジュール感も含めて打ち出さなければならなかった。決して社員の賃金を抑える意図はないし、冬のボーナスに関しても、11兆円がボーナスを下げる理由にならないことは一切ないと明言する。

組合：やはり、現場の社員は「やっぱりリニアだった」と思っている。否定する人は誰もいない。

人件費10%というのは、やっぱり異常だ。どの企業見渡しても。この間押さえてきたからだ。裏返せば、一人の利益率は相当高い。

会社：計算すればそうだと思う。低めということに関してはそう。10%とい

うのは、営業収益に占める人件費の割合を示している。

組合：人へ投資と言うなら、人件費30%ぐらいまで上げてもらいたい。

会社：いろんな会社による収益構造の違いもある。人材を最大の経営資源であるというのは申し上げてきたところで、労働条件の改善は積み重ねてきたと自負してる。賃金水準は高い水準にあると認識している。

組合：収益構造が違うというのは、リニア建設費で毎年3,000億ぐらいずつ払っていることだ。それを言いたいわけだ。

会社：いろんな、会社の構造があるというだけで、それを捉まえて言ってるわけではない。

組合：収益構造で、あまりにもリニアの率が高すぎだ、逆に言えば。子ども手当だとか何とかとって賃金を下げてるから、頭にくるのだ。昇格についても、S3~C1への滞留の問題もある。だから中長期的だとか、リニアは理由にならない。賃上げは、人への投資だ。人への投資をしないと、人がいないと始まらない。中長期的な視点に立って、人が必要だ。そういう視点から、今回の賃上げを見るべきだ。

会社：会社としても人材は大事だと思っている。鉄道業は、よく労働集約的とか言われるが、やはり人材が大事であるという意見の違いはないので、会社としてもそのような思いを持ってこれまで取り組んできている。

組合：人なんだ、人。人がまともな生活してない。住宅ローンが払えないと言ってる。これがまさに生活実感だ。そういうことに会社は応える義務はある。その2万円を払えないという会社としての理屈はあるのか。そもそも、出せないわけがない。これを全社員にやったら、モチベーション当然上がる。会社全体の士気をどう上げていくかということ。同時に、そういう人材を確保することが主たるものとしてやれば、それは万々歳。

会社：今の動向を考えれば、しっかりと賃上げの思いというのは受け止めなくてはいけないとは思っている。

組合：そんなこと言ってたら、会社は悪循環のスパイラルにはまる。ちゃんと出すものは出せ。

会社：経営状況が良いということは承知している。それを含めて経営判断をしていく。

組合：全部利益剰余金に回すだろう。そこが問題なんだ。トランプ大統領が各企業の利益剰余金を全部回収すると言っている。利益剰余金を残しておいたら。消費税もある意味、輸出企業の関税と同じだって言っている。社員に還元しないと怒る。

会社：不透明だといえるところはあるが、国も分からないので、多分誰も分からないと思う。

組合：人材確保という意味でも2万円の満額支給はできる経営状況だという認

識でいるし、十分還元できる体力はあり、満額回答は可能だということ  
を主張しておく。

## 昇給に格差をつけるな！

組合：定期昇給についてだが、逡減させるシステムというのは、格差を生む制度だという認識だ。逡減は撤廃して、一律1,500円乗数4で6,000円の定昇を全社員が受けれる状態にすべきだ。逡減制度は、試験に落ちればどんどん低減するし、モチベーションも下がるし、社員間の競争を煽るものだ。逡減制度は、ある意味二重のペナルティだ。昇格できない社員は、昇給額も下がっていく。

会社：制度としてはそうだ。

組合：こういう制度で良いのかということだ、そもそも。

会社：基準昇給額は昇格の意欲を阻害しないという観点で、3年間は逡減しないので、逆に低減しないという仕組みにしてしまうと、昇格して頂きたいという会社側の考えとか、本人の昇格意欲がなくなるところがある。

組合：意欲はなくなるらない。昇格時昇給額があることによって、昇格意欲は維持される。むしろ、定期昇給が低減する方がモチベーションは下がる。そもそも、昇格できない社員は一生低賃金だ。ある意味、格差固定制度と言ってもおかしくない。受かってる人と差がつく。受からない人はずーっと固定したままだ。鉄道の特性に合わない。個別賃金的に、この人は上がった、この人は8年間も9年間も固定してる。だから、こういう制度で良いのか。鉄道業は大体チームワークだ。個人競争型になってる。これでチームワークが取れると言うのか。何回も疑問を投げかけているが。

会社：平成18年に、会社としては努力した者が報われる制度にした。皆さんが現場の仕事に真摯に取り組んで頂いているので、賃金の差があるからチームワークを毀損するということは起きていない。差が開いていくというのは結果としてあるかもしれないが、そうであれば昇格に向けて、更なる努力、活躍というのを会社としては期待している。

組合：その制度それ自体で公平性は担保されているのか。S3からC1に、片や14回も落ちたということがあって良いのか。

会社：…。

組合：努力したものが報われると言っても、本人は努力している。努力しても昇格できないのだから、その人たちはどうするのか。

会社：落ち続けることがあり得るのか、あり得ないのかというと、B年限のないところであれば制度上あり得る。決して会社としてその状態が望ましいとまでは思わないので、きちんと努力できるように管理者もフォローをし

ていくべきだと思うし、多分そうやっているのではないかなと思う。

組合：がんばっていることがどれだけ反映されるかということだ。S3からC1は、ペーパーの第一試験受からなかったら、普段なんぼ努力しても試験結果で落とされる。そもそもそういう制度で良いのか。

会社：ペーパー試験も含めての制度である。

組合：試験でイエスかノーかで決まってしまう。努力が反映されない制度で良いのか。第一次試験は試験で落とされるんだから。90点取って落とされる。職場の中で一番仕事ができる人と言われてる人が、第1次試験で落とされる。努力したものが報われるというのは、何の努力なんだ。ペーパーが100点取れば努力と言うのか。努力とは普通の業務だ。

会社：当然、筆記試験も努力の対象なので、そこも併せてがんばって頂きたい。決して職場の努力が意味がないということはない。どちらも大事だ。

組合：果たして、公平性が保たれてるのか。

会社：同じ基準で試験を受けるわけなので、公平である。等級ごとに求められる能力とかは「あるべき姿」に書いてあり、それをに相応しい社員を昇格させるのが会社側の考え方である。「あるべき姿」には、その努力も当然含まれるし、一方で知識の広さも必要だと会社は認識しているの。筆記試験と職務の内容の2つを合わせ持って努力と評価する。

組合：試験に落ちた社員は相応しくないと言っても言うのか。

会社：そういうわけではない。仕事が完全にできる社員であっても、試験なので筆記試験も含めて合格した方が昇格していく仕組みである。

組合：後で議論するが、S3からC1へのB年限がないのは問題だ。B年限がないから、11年経過したら定昇が400円になる。400円になればモチベーションは下がる。毎年の春闘のニュースを見ると、定昇込みでいくらとか、定昇は6,000円というのが一般だ。逡減させるとするのはどこの企業でも聞いたことはない。逡減制度というのは格差を生む制度だ。労働契約法第3条は、公正な待遇が謳われている。JR東海の制度は、これに照らし合わせると、試験に落ちたら昇給が減る、実際の仕事の成果責任とは無関係、同じ仕事をしていても賃金が下がる、これは公正な待遇と言えないのではないか。また、労働基準法第3条、差別的取扱いの禁止。昇格試験の結果だけで賃金を大きく差別する制度は自主的な差別的取扱いに該当するのではないかと。そういう可能性があるということ。高齢者雇用安定法、不合理な処遇差別の禁止。50代以降は昇格が厳しくなるので昇格できない。昇給が減るという制度は高齢者に不利に働く。当然そうだ。これは不合理な処遇差別として問題視される可能性がある。あるいは同一労働同一賃金の合理。最高裁判決で有名だが、長澤運輸事件、ハマキョウレックス事件では、同じ仕事をしているのに賃金差をつける場合、合理的

理由が必要だとされている。JR東海の制度は、同じ仕事、同じ責任、同じ拘束時間なのに昇格できないだけで賃金が低く抑えられる。これは合理性がないんじゃないか、というようなことが言われている。

会社：会社としては、法に反している制度ではないという認識だ。

組合：J1からJ3の社員は64.6%も占めている。となれば、C1に到達できる部分はかなり狭まっている。滞留しているということだ。定期昇給も不利益を受けると言ったが、C1へと早めに上がらないと実際賃金が上がらないのだから。40歳になったら停滞だ。だからC1からC2にどんどん送り込んでいかないと、C1の枠がないから、滞留する構造になっている。枠を設けるから悪い。昇格数のどこを中心地に置くかによって違うと思う。SとC1で2つに分けているのか、S3までが3分の2を占めてる。

会社：一般的には、上の等級に行けば行くほど人数が絞られる。

組合：35歳から39歳だとかがC1に行かないと、ある意味年齢の物差しを置いとかないと、こういう事態になる。

会社：先般の制度改正で、C3等級をつくったこともあるし、昇格計画数のSのところも変わっているのもある。いろいろ状況を見ながら、会社としては、昇格数の出し方とか、等級制度のあり方はブラッシュアップしてきているので、C3もまた一つの対応である。

組合：やはり、C1は職場で少ないのはよくわかる。

会社：SからCに変わるといのが大事なところで、一定程度絞られるというのはある。滞留というのは、計画のあり方とかも含めて、会社としても手を打っていく。今年度の昇格計画でS等級のスピードを上げることにしているんで、昨年と比べると実感としても上がっていくとは思っているので、改善にはなる。

組合：Sを改善して、例えばS1からS2をちょっと速めるだとかと言っても、3分の2の枠なのだから変わらない。

会社：C3をつくったので、それだけ昇格機会が出てくる。

組合：C3なんて夢の夢。上がれば上がるだけ数が少なくなる。そんなこと求めてるわけではない。主任に早く受からせろと言っている。SからCへのB年限をつくるとか、50歳で自動的に昇格するとかしないと、ずっーと滞留する。C3をつくったから滞留が解消するとはならない。

会社：そしたら今度は逆に主任がたくさんになる。会社としてはバランスを見ながらやっていく。

組合：こんな賃金格差を生む制度は撤廃して、一律に上げろ。法律上の解釈からすれば、一般的に見れば、そもそも問題との結論になる。

会社は終身雇用制という認識なのか。退職年齢まで働いてもらうために、

賃金を上げ続けるのか、ある人は賃金を低くしてどこか転職してもらった方が良いという考えはあるのか。

会社：鉄道の仕事は、教育して、できるようになっていくという労力をかけている。積み重ねてきた技術、技量があるので、手塩にかけた分はキチンと働いてもらいたい。

組合：そうだ。だからこの制度とは相容れない。

基準昇給額の一乗数、最高で1, 200円、平成18年から2026年になって、金の価値も変わっている。20年前の賃金レベルと同じで良いのか。東海労は1, 500円要求しているが、そこも考えてもらいたい。

会社：会社としては、努力した者が報われる制度にした根底にある考え方に照らし合わせれば、これを変えなければいけないとは考えてはいない。制度の趣旨を考えれば、変更する必要はない。

組合：遡減を撤廃しないことで対立を確認する。

### 3. 8ヶ月は十分出せる！

組合：組合は3. 8ヶ月、専任社員はプラス10万円を要求している。先程も言ったが、人材を最大の経営資源と捉えているならば、支給は十分可能だ。夏季手当は生活費の一部であり、ローンが払えず困っている社員がいるのだから、満額回答せよ。最高益を記録しているので、社員は期待はしている。

会社：年末手当と考えは変わっていないが、当然、社会情勢、当社の経營業績を中心に見ていくことになる。

組合：年末手当のときは、中長期的視点と言ったが、今回はそういう見解はしないということだな。

会社：この考え方は変わっていない。

組合：それは改めてもらわないとまずい。一時金だ。

会社：はい。

組合：人が辞めていけばどうしようもない。人なんだ。中長期的に立って、リニアもそうだが、人がいなければどうしようもない。それだけ魅力がなかったら辞めていく、簡単に。

会社：そう、人の流出は大変。転職のハードルが下がっていることは承知している。

組合：ベアもそうだが、そういう認識にならないと、危機意識を持たないとダメだ。

会社：長く働いてほしいのかという点では、勿論長く働いてほしいし、転職してほしくないし、そこは会社と組合も考えは同じである。

組合：だとしたら、3. 8ヶ月出せば、退職するまで働かなければ損だという考えになる。どこかの組合は3. 1ヶ月しか要求してないが、それ以上上がることは絶対あり得ないのか。まさか談合してるわけじゃないのか。談合。料亭で。

会社：どこの組合も等しく団体交渉を開いている。勿論、会社として、業績というのは指標だと思ってるので、何も業績見ないと言うつもりはない。3. 8は見たことのない数字なので、検討してみたいと思う。

組合：3. 8は出さないとやっているに等しい。

会社：過去の実績と比べると、びっくりする。

組合：でも一時金だ。ベアとは違う。

会社：ベアは物価も含めて言うもので、大きい要素としては業績であるのは確か。確かに、見るべき要素が異なるというのはそれはその通りである。

組合：いずれにせよ、東海労の要求は、出せる体力はあると認識しているので、要求通り支給すること。回答は楽しみにしている。

## 子ども手当を増額しても年収が減った！

組合：子ども手当を基準内賃金とすること。1人につき2万だが、基準内賃金ではないから、子ども1人なら減額になるので、ボーナスにも反映するように基準内賃金すべきだ。子ども手当といっても22歳超えれば、支給されない。ハッキリ言えば毎月の一時金だ。子ども手当は社員の働きによらず、本来的には社員の私生活に関わる要素のみで支給される手当であることから、手当を新設するとともに、基準外賃金と位置付けることとしたというのが回答だが、以前は払ってた。それは働き度に組み入れていたのか。

会社：扶養手当は、基準内賃金になっていたというのは事実。ただ、今回の制度改正で、その働きによらずというところも要素が入ってきた。

組合：働きによらずというとか、働き度とか、よく分からない。今までそう扱われてきた。それが何で変わったのかということを知りたい。

会社：子ども手当については、働き方というよりは家族構成によって変わっていくものなので、働き方による基準内賃金ではなくて、基準外賃金で見るとべきだろうという考え方に改めた。

組合：その転換が分からない。子どもも妻も今までは入れてきた。

会社：扶養手当についても同じ考えで、働き方によらない手当だ。今回の7月の制度改正で、働き方によらない手当という考え方に改めて基準外賃金化したというところが経緯である。

組合：働き度だとかなどと別ではないのか。今まで入れてきて、今回は入れませんというのは、無関係ではないのか。会社の判断でただ単に外しただけ

だ。外すのが目的か。外すのがありきで、それをどうやって理由つけるかといったら、今のようない理由をつけたわけだ。そもそも、子ども手当は何のために会社は支給してるのか。

会社：近年、共働き家庭が増えてきたことを踏まえて、子ども手当という名前に変えたということとともに、扶養手当が基準内賃金であったけれども、今回基準外賃金に改めることで2万円に増額した。

組合：要は、簡単に言えば子育て支援だろう、会社からすれば。

会社：そうだ。

組合：それで、賞与から減額になってるのは認めるよな。減額になってる人と減額になってない人がいるが。

会社：賞与だけを見れば、子供1人の場合は減る人もいる。

組合：そうだ。削減になってる人がいる。

会社：月額金額も変えてるので、トータルとして会社としてペナルティしたわけではなく、逆に原資を持ち出しているんで、決して社員の賃金を減らす考えでやってるわけではない。基準内か基準外かによって、ボーナスの変化があるのは事実で、家族構成によって変化があった、減った人がいるというのも事実である。トータルの額で見ると、会社としては減らすということとはしていない。

組合：減らされる人からすれば関係ない。差がつくこと自体がおかしい。子ども手当の中身が問題だ。差をつけないでやるのが本来の姿だ。まして、減らないようにと。少なくとも現状維持だ。合理性は成り立たない。

会社：去年の賃金改善をトータルで含めるとマイナスにはなってないと思う、年収ベースで見れば。子ども手当単体で見れば当然減る人はいるとは思う。

組合：制度そのものがおかしい。3年間の暫定措置があるから3年は良いが、単に年収が下がる制度が3年先送りされたわけだ。その子ども2人いる人からみれば不利益扱いになる。年収が減るのだから。

会社：不利益を防ぐための調整である。

組合：4年目は減る。減らない措置はあるのか。

会社：ベースアップや賃金改善、トータルの中の1つのメニューなので、例えば去年でいうとベースアップで8,000円の中でのメニューの1つなので、トータルで見たら実質は増えてる。

組合：今の社会の流れとか、ベースアップも賃金それ自体を上げようというような中で、年収を下げる制度はおかしい。今の社会と逆行するという危惧がある。

会社：ケースバイケースだと思ってる。年間の支給金額によっても、マイナスになる場合とならない場合もある。

組合：この制度をつくる時に、奥さんが働きに出るという社会進出が多くな

ったことが理由にされたが、そもそも、小さい子どもを置いて働きたくて行ってるわけではない。賃金が安くて、働かざるを得ないのだ。

会社：人それぞれだ。

組合：そのようなことをトータルして、企業が責任持つべき分野である。子育て支援をしていくというなら、賃金を下げない制度でなければならない。企業の責任放棄だ。子供に経費がかかるのだから、それはそれで支援としてあったわけだ。それがなぜボーナスの時は下がるのか。基準内賃金でやれば別に問題はなかった。

会社：単純に入れる、今度はトータルですごく大きくなってしまう。

組合：大きくなって良いことだ。人件費は10%だから。固定費を抑えるからとんでもないのだ。リニアの投資を少し縮小して、人件費に回せば良い。

会社：必要ことはしっかり。

組合：例えば、上の子と年下の子が5歳差があると、22歳まで働いて手当をもらおうとすると、17年間は維持できても、その次の年から年収は落ちる。一言で言えば、会社の人件費総額を抑制する仕組みになっている。扶養手当もそうだが、共働きが増えているということは、家計が苦しいからだ。専業主婦の方もいる。それで、その配偶者も生活してるわけだから、扶養手当を外すというのはいかがなものか。配偶者を馬鹿にしてんのかと言いたい。

会社：そういう意図は全くない。世の中の共働きが専業主婦を上回っているということを考えれば、子ども手当に比重を置くことが改善になる。

組合：新たな人材を確保するためには制度を充実しなければならない。対立を確認する。

## 人材確保のためにも手当を見直せ！

組合：調整手当の見直しで、昨年B級地に5,000円足して基本給に組み入れ、A級地とB級地を同じにして調整手当をなくした。しかし、A級地とB級地では物価が違う。物価が違うということで今まで調節手当というのがあった。

会社：昔はあった。

組合：B級地はA級地と同額になったが、A級地は恩恵を受けない。

会社：言う通り、従来の考え方であれば物価の差ということが理由となるが、地区をまたぐ移動によって賃金が下がっていくことを考えると、地区の差はなくすべきである。直近3年間で調整手当を改善してきたというメリットはある。当然、東京地区は物価が高いというのは事実だが、調整手当を改善した意図は、今申し上げた通りである。

組合：物価の違いよりも、社員の転勤、地域間の移動を平均化するためという考え方が優先しているのか。

会社：そうだ。

組合：腹の中には、こいつは気に入らないから東京から追い出すというような考えがあるんだろう。

会社：そんなことはない。

組合：特に、東京辺りは人材を確保するための競争率が激しいと思う。そこを勝ち抜くためには、調整手当が必要である。

会社：東京地区だけというところも課題としてはあるが、当社の賃金面においても、世の中、初任給が30万円を超える中で、採用競争力が厳しいのは事実である。そうしたところは東京地区だけではなく、賃金を課題の一つとして勉強していかなければならぬと思う。

組合：調整手当なくしたから転勤を自由にやれるという感覚だ。

会社：本人の都合は聞くが。

組合：東京で結婚して、奥さんを大阪に飛ばすことをやった。

会社：事情も含めて、本人の経験などを考えて異動を決めた

組合：異動は最小限にするべきだ。生活が狂う。調整手当3万円を支給しないということを確認して、対立。

育児休暇を取得するための要員を確保せよ。良い制度だと思うが、それを見越した要員計画になっていない。厚生労働省は、育休は労働者の権利だと年休みたいなこと言ってる一方、取得を理由に不利益を与えてはならないと言っている。企業は育休取得を前提に代替要員確保、業務遂行を行う義務がある。義務なんだ。これに基づけば、現実こういう声は出てこないはずだ。で、育児介護休業法第10、11条はそれ以上に明確だ。育休取得を理由とした不利益取扱いは禁止だ。育休取得を萎縮させるような職場環境も不適切ということである。国は、2030年までに男性育休取得率85%を目標にしている。このようなことからすれば、しっかり要員は確保しなければならない。要は、回答通りにしてくれたら良い。事前に申請してるのだから、要員は確保できるはずだ。要員を貼り付けてないから問題になってくるのだ。厳格に守るべきものだ。

会社：記載した通りの回答になってしまうが、会社としては、別に育休や長期病欠の可能性も考慮した上で、業務遂行に必要な人員を配置しているという認識である。採用計画数なども、休暇を何人取るかというのを考えた上で、計画を進めている。

組合：目に見えて減っている。要員は最低限で回している。だから、それはしっかり要員を確保するとは言えない。その期間中は。

会社：期間は皆さん様々であ。色々事情を踏まえた上で、1日空いたところの

ために誰か転勤を命令するとか、本当にそれが正しい姿かどうかも分からないので、各箇所の実態を踏まえて措置をしているという状況である。休日勤務の実態などの声も聞いているので、引き続き対策できればと考えている。会社としては努力しているが、困難な面もあるので、しっかり引き続き計画的に準備することを意識していく。

組合：現状維持の要員という意味か。

会社：いつ補うかということ、新卒の4月入社タイミングで何人補充するかというところで調整をしていく。

組合：今後は少し余裕ができるということか。

会社：それは毎年見直していく。

組合：毎年見直すということは、休日出勤が減ることも増えることもあるのか。

会社：中長期的な要員需給は、瞬間瞬間のタイミングであって、総合的に決めていくので、一本目のタイミングでどうこうと言えるものではないが、適切に対応する。

組合：一言で言うと、厚生労働の趣旨に沿ってやってくれということ。

会社：計画的に準備することを含めて取り組んでいきたいと考えていく。異動は動く人の負担でもあるので、そういった部分も含めながら、きちんと状況を見ながら対応していく。

組合：休日出勤が増えて、その人たちが負担になっていることは事実だから、現実に即してやってもらいたい。見合った要員の確保をせよ。

以 上