

J Rサービック労働組合

ジャストニュース

No.72

2025年5月26日

J Rサービック労働組合

発行責任者 柳楽 関

ボーナス交渉継続！

5月23日、JS労は、2025年度賃金引上げ、夏季手当、労働条件に関して、賃上げについて妥結通告し、夏季手当は交渉を継続するため申し入れを行いました。

2025年度夏季手当に関する再再申し入れ

5月20日、2025年度賃金引き上げ、夏季手当、労働条件に関する再申し入れの回答を受けた。賃上げのベースアップ1万円については一定評価できるものの、夏季手当については到底納得できるものではない。基本給とボーナス・賞与の違いについては、交渉の席上でも組合の考え方を明らかにしたが、ボーナスは賃金と性格が異なり功労報償的な性格を有しており、社員と契約社員との格差が生じるのは、労働契約法・同一労働同一賃金の判例にも反する取り扱いだと言える。同じ作業をして支給額が2倍以上の開きが発生しており、これだけ格差が生じると仕事に対するモチベーションにも影響してくるのは間違いなく、それは会社の経営に悪影響を及ぼす結果になると考える。よって、下記の通り申し入れるので、早急に団体交渉を開催して誠意ある回答を行うこと。

記

1. 契約社員の夏季手当を基準月額の2ヵ月分支払うこと。
2. パート社員の夏季手当を一律の10万円支払うこと。

同一労働同一賃金とは何か！

今回の再再申し入れは、余りにも開きがあるボーナスに限定をした申し入れです。そして、要求月数を3.5ヵ月から2ヵ月に下げました。これは、労使の彼我の力関係もありますが、ここまでの線は譲れないとのJS労の決意です。しかし、厚生労働省は「同一労働同一賃金」は、「同じ仕事をしていれば、同じ賃金を支払うべき」という賃金の決め方のルールであり、日本では、同一企業内において、非正規労働者（パートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員等の非正規社員）と通常の労働者（無期雇用・フルタイム社員）との間で、賃金や福利厚生等の待遇に不合理な差をつけることを禁止しています。

これらは従来からあった「パートタイム労働法」や「労働契約法」でも示されていましたが、これを強化あるいは明確にした「パートタイム・有期雇用労働法」が、大企業では2020年4月から、中小企業でも2021年4月から適用となっています。派遣労働者については企業規模を問わず一律2020年4月から施行されています。



[メールアドレス・jsrou@yahoo.ne.jp](mailto:jsrou@yahoo.ne.jp)