



## 基準額の算定基礎となる基礎額をめぐり対立

3月9日、2026年度夏季手当 第2回団体交渉を開催！

### 組合⇒夏季手当は実質賃金だ！

社員にとって夏季手当は、住宅ローンや教育費、生活費など家計設計に組み込まれた年収構成の重要な要素であり、実態は実質賃金となっている。

「住宅等手当（地域額）」「扶養手当」も含めた基礎額を求める。

### 会社⇒仕事の賃金だけを基礎にする

新しい「人事・賃金制度」の考え方に基づき、夏季手当の基礎額は「職務能力給」「マネジメント手当」「業務手当」の「役割遂行賃金」のみとする。

「住宅等手当（地域額）」「扶養手当」は生活に対する手当であり、仕事に直接紐づく賃金ではないため基礎額には含めない。

### ●住宅等手当（地域額）の制度議論

要求⇒住宅等手当（地域額）一律 45,000 円 会社提案⇒地域 A 45,000 円、地域 B 10,000 円（差額 35,000 円）

組合：社員は勤務地や制度の制約により、居住地を自由に選べるわけではない。地域による生活費は単純ではない。地域差によって社員間の不公平感が拡大する。都市手当廃止との比較で実質減収の社員が出る可能性がある。住宅を持たない寮や社宅に居住する社員にも支給する制度であり「住宅価格との関連を考慮した」という説明は整合性がない。したがって「地域額は全社員一律 45,000 円」を要求する。

会社：住宅価格に関連した生計費の地域差を考慮した。東京と青森では生計費は違う。一緒にはならない。地域差は合理的な考えである。

### ●扶養手当の制度議論

組合：共働き前提とした制度設計は現実と乖離している。実態を明確にするために、当社で配偶者を扶養し、手当の支給を受けている社員のデータを示すべきだ。働きたくても働けない扶養親族もいる。扶養手当の廃止は社員の家庭事情の多様性を無視していると言わざるを得ない。また、障がいのある扶養親族への配慮こそ、企業の社会的責任である。

会社：扶養手当を廃止し「子ども手当」とする。配偶者への扶養手当の廃止は厚労省の指針でもあり、共働きが世の中のトレンドであることから「子ども手当」を増額することとした。扶養手当の支給状況を示す考えはない。

**●制度変更で生活水準が下がることは認められない！**

組 合：都市手当の廃止や手当構成の変更により、実際の受取額が減少する社員が生まれる可能性がある。社員の生活実態を踏まえた制度設計を求める。

会 社：新制度は賃金体系全体で整理したものであり、個別の手当だけで判断すべきではない。全体で考えるものである。

**●賃金は労働条件の最たるものであり「社員のモチベーションにつながる」という労使共通の認識を確認し「全社員一律 3.0 ヶ月分」を要求！**

組 合：賃金は「働く動機」そのものである。だからこそ長時間拘束や不規則勤務、社会的責任に耐えられる。生活を支える収入は年収全体で考えるものだ。したがって、2026 年度夏季手当の算定基礎となる「基礎額」を要求どおりとした上で「全社員一律 3.0 ヶ月分」の満額回答を求める。

会 社：社員一人ひとりの力を合わせて、会社の未来のために「会社組織」と「人事・賃金制度」を改正し「勇翔 2034」を実現していくことが重要である。

組 合：社員は会社の未来のためだけに存在しているのではない。満額回答こそが社員と会社の未来につながる。

会 社：直近の業績動向等を踏まえて、先々の見通しや社会情勢も踏まえ、総合的に決定していきたい。