

『生産性向上奨励金』支給！

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

昨日(1月30日)午後1時30分より本社ミーティングルームにて労使懇談会が開催(中嶋委員長、後藤の2名が参加)され、席上会社より『生産性向上奨励金』の支給について説明がありました。

【支給額】

社員^{※1} **20,000 円**

パートタイマー^{※2} **10,000 円**

【支給日】

シルバー社員以外の社員 **2023年2月24日**

シルバー社員 **2023年2月15日**

パートタイマー **2023年2月15日**

【支給対象者】

2023年2月1日および**上記支給日**に社員／パートタイマーである者

※1 社員、シニア社員、シルバー社員、契約社員

※2 研修パートタイマーを含む

労使懇談会報告「規程類の改訂」

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

3月7日、本社会議室にて労使懇談会があり、中嶋委員長および後藤の2名が出席しました。

議題は、「4月1日施行の規程類の改訂内容の説明」「健康経営推進内容の説明」でありました。追って各料金所で、会社からの具体的な（網羅的で詳細な）書面が掲示されると思いますが、組合員の皆様に影響の大きい部分に焦点を絞り、簡潔に以下お知らせします。

【健康経営推進の取組み内容】

施行日：2023年3月1日

健康保持／増進施策として**具体的な数値目標**が決められました。

- 高血圧リスク保有者の低減 収縮時 135mmHG 以上 50.6%以下
- 喫煙者率 29.9%以下
- 高ストレス者率 6.0%以下

【副業・兼業の取り扱い】

施行日：2023年4月1日

これまで就業規則には、副業は届け出をして認められた場合を除き、禁止であることが記されているだけでしたが、明文化されることになり、以下の基準が示されることになりました。

- 副業・兼業として認められるもの／認められないもの
- 認められる副業・兼業について、届け出の要／不要

【休暇名称（生理休暇）の変更】 施行日：2023 年 4 月 1 日

各種規程類、届出書等の社内文書への記載が、
生理休暇 ⇒ ウェルネス休暇
に変更されます。

【介護休業を取得できる日数】 施行日：2023 年 4 月 1 日

介護休業できる のべ日数が
現在 93 日 ⇒ 改訂後 **186 日** に延長されます。
ただし雇用保険からの給付金の支給日数は変更されないで、94 日目以降は給付金の支給はありません。

【育児休業(部分休業)が認められる期間】 施行日：2023 年 4 月 1 日

現在 養育する子が小学校に入るまで（未就学児）
改訂後 養育する子が満 9 歳になる年度まで（**小学校 3 年生まで**）

【時間外手当の割増率の改訂】 施行日：2023 年 4 月 1 日

通常の時間外手当	休日の時間外手当	
[給与単価] × 1.25 × 時間	[給与単価] × 1.35 × 時間	
↓	↓	
[給与単価] × 1.25 × 時間	[給与単価] × 1.35 × 時間	← 60 時間まで
[給与単価] × 1.5 × 時間	[給与単価] × 1.5 × 時間	← 60 時間超の分

※現在該当する（時間外 60 時間以上の）組合員はほとんどいない状況です。
給与 = 本給 + 諸手当 - （扶養手当 + 単身赴任手当 + 年末年始手当 + 通勤費）
給与単価 = 給与 ÷ 1 カ月の所定労働時間

速報 2023年夏季賞与妥結

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

本日6月6日(火)午後3時30分より本社会議室において、「夏季賞与およびベースアップ」に関する団体交渉を行い、妥結しましたので、その概要を以下速報します。

1. 夏季賞与および一時金について

支給日： 2023年6月15日

支給対象者： これまでと同様

支給額：

社員 本給月額×1.6 + 一時金 40,000円
+ 特別一時金 50,000円

シニア社員 本給月額×1.4 + 一時金 40,000円
+ 特別一時金 50,000円

契約社員 本給月額×0.7 + 一時金 40,000円
+ 特別一時金 50,000円

シルバー社員 一時金 90,000円 + 特別一時金 50,000円

パートタイマー 一時金 30,000円 + 特別一時金 25,000円

※支給条件および特別一時金の詳細は、組合ホームページの組合員専用ページで

<https://nexco-toll-union.net/>



2. ベースアップについて

7%のベースアップ要求には応じてもらえませんでした。

2023年冬季賞与要求提出

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

11月9日に「本給アップおよび冬季賞与支給額」について要求書を提出し、15日に本社において要求趣旨・背景について説明を行いました。

以下に要求書・要求趣旨説明書の内容をお知らせします。

【要求書前文】

今年の春闘においては、日本経団連から「大幅な賃上げは企業の責務だ」との言及があり、大手企業からは、のきなみベア回答が出され、中小企業にもベア回答が広がりました。ところが、当社では賃上げは見送られました。世間が賃上げ春闘となるなかで当社がこうした結果にとどまったことは、非常に残念でなりません。

一般の企業では、取り扱う商品やサービスの価格を、相場を見ながら自社の判断で引上げることなどにより、売上高を増やし、賃上げの原資を確保することが可能です。しかし当社は、お客様から頂戴する通行料金が直接売り上げにはならず、会社全体としての収入がすべて親会社のネクスコ東日本との協定の中で決められるため、特殊な事情があることは理解しています。

だからこそ今、来春の親会社との協定が、これまで以上に重要になっているのです。

コロナ禍で疲弊しきった上、物価高騰に賃金が追い付かないままでは、在職中の社員のモチベーションが維持できなくなるのみならず、今後当社に優秀な人材が集まらなくなってしまうます。

そうした危機感から、我々ネクスコ・トールユニオンは組合員総意のもと、冬季賞与支給額および本給等のベースアップについて、下記のとおり要求します。

【要求内容と趣旨説明】

1. 本給アップに関する要求

社員、シニア社員、契約社員の本給およびシルバー社員、パートタイマーの時給を、7%アップすることを要求する。なお本要求については、令和5年12月31日までの期間で、できるだけ早期に回答することを要求する。

全国消費者物価指数（出典：総務省「消費者物価指数」、以下「全国CPI」）2023年9月「帰属家賃を除く総合指数※1」前年同月比は+3.6%であり、コストプッシュ型の物価上昇が継続しています。またさらに一年間さかのぼった、2022年9月の同指数は+3.5%であり、2021年10月～2023年9月の2年間の実質的な物価上昇率は+7.2%となります。

同じこの2年間、当社においては、「最低賃金引き上げ時のシニア社員本給アップおよびシルバー社員の時給のアップ」以外のベースアップ（本給アップ）は実施されていません。一方この間、賞与支給時の一時金の確保、特別加算金支給の実施などの会社側の努力や誠意については、当組合は評価・感謝をしています。

しかし、私たちが健康で文化的な生活を送るために、安心して消費を増やしていくためには、一時金支給よりも恒久的な意味合いの強いベースアップ（本給アップ）が不可欠です。加えて、より高度な業務をこなしていくためのモチベーション維持、より優秀な人材確保の必要性からも本給のアップが必要と考えます。

※1 帰属家賃を除く総合指数…生活実感に近い消費者物価指数
（出典：総務省ホームページ、以下「生活実感物価指数」）

2. 賞与支給額に関する要求

社員、シニア社員、および契約社員の冬季賞与として、表1に示す金額以上を支給することを要求する。

またシルバー社員およびパートタイマーの冬季一時金として、表2および表3に示す金額以上を支給することを要求する。

表1

社員区分	等級	要求額 (円) (特別加算 50,000 円含まず)
社員	C1	328,000
	C2	357,000
	S1	397,000
	S2	459,000
シニア社員	C1	265,000
	C2	287,000
	S1	319,000
	S2	367,000
契約社員	CS	185,000
	S	222,000

表2

社員区分	要求額 (円) (特別加算 50,000 円含まず)
シルバー社員	120,000

表3

社員区分	要求額 (円) (特別加算 25,000 円含まず)
パートタイマー	40,000

物価上昇が続いた過去2年の間にベースアップの実施が見送られてきました。この影響を試算した概要を説明します。

一定期間の給与収入の不足（「物価上昇による支出増」と「給与収入」の乖離）を金額ベースで算出するため、

- ・ M = 期間内の本給、賞与の本給比例分の金額総計
- ・ P = 期間内の全国CPIの生活実感物価指数（物価上昇率）
- ・ X = 期間内の給与収入の不足金額 = $M \times P \div 2$

という計算式を使用しました。

この2年間（2021年10月～2023年9月）のCS職CI等級で計算すると、給与収入の不足が175,000円となり、これを冬季賞与で賄うには、支給要求額を相当高く設定することになります。

しかし、この間会社が「生産性向上奨励金」や「特別加算金」の支給により誠意を見せていることから、期間を1年間（2022年10月～2023年9月）に短縮し、組合員の社員区分・等級について再計算した結果を踏まえ算出した要求額が、表1～表3の金額です。

本来ならばベースアップが据え置かれた2年間で要求するところ、組合側もギリギリまで会社の様々な事情を考慮した要求額です。

給与および賞与について、団体交渉や労使懇談会などの場でこれまで何度も協議してきましたが、「親会社との協定による原資」の限界が、会社回答の上限の理由説明にされてきました。これについては組合も理解しないわけではありませんが、政府のトップである総理大臣が経団連をはじめとする経済団体へ「賃上げ要請」をする一方、その中央官庁が経営権を持つ株式会社の100%子会社である当社において「賃上げが見送られ続けている」実態は筋が通っていないのではないかと思います。

親会社や政府に対し直接交渉権を持たない私たちに代わり、現在の協定で決められている人件費と、高速道路管理の現場実態との乖離を訴え、現状の物価高を越えられる賃金水準を実現できるよう、会社は親会社等との交渉に臨んでいただきたい。

当組合は、上部団体の連合と同様に「労使協調」を基本に活動しておりますが、組合員の生活を守るため、会社に対し厳しい対応をしていくことも視野に入れる必要性に迫られています。

速報：冬季賞与妥結

組合員の皆さま

日頃より組合活動にご協力、ご支援を賜り誠にありがとうございます。

11月24日に行われた団体交渉にて、冬季賞与支給額の回答があり、要求額には遠く及ばず前年冬季賞与と同額で妥結しました。苦渋の決断でした。交渉内容の概要については2ページ目で説明します。

・支給日 2023年 **12月8日** (金)

・支給額

社員 本給 × **1.6** + **4万円**

シニア社員 本給 × **1.4** + **4万円**

契約社員 本給 × **0.7** + **4万円**

シルバー社員 **9万円**

パートタイマー **3万円**

※上記に加え、パートタイマーは**25,000**円、その他の社員は**50,000**円の特別加算金が支給されます。

・支給対象者／減額支給率／人事考課評価率

支給対象者および減額支給率は従来と同じです。

人事考課評価率の数値（％）は従来通りですが、人事評価期間が半年→1年に変更されたことに伴い、従来基準より増額となる方がいます。また支給日以前に本給が上がった方については公平性を保つための調整が入ります。

・交渉内容(概要)

会社回答は前年冬季賞与と同額であり、かつ回答趣旨説明においても「会社の業績、世間相場、会社を取り巻く情勢などを総合的に勘案した結果、社員の頑張りに応えるべく、前年冬季賞与と同額を維持した」という内容であり、これまでの賞与支給時の説明とあまり変わらないものでした。

これに対し中嶋委員長より、「社員が物価高に苦しんでいることを会社は理解しているのか？ 給与アップが必要とっていないのか？ ベースアップの必要性を訴えて親会社と交渉しているのか？」などと、厳しく問い正しました。

会社からは「給与アップが必要であると認識し、これまでも親会社と交渉している」「毎回精一杯の支給額である旨の説明をするよう指示している」との説明がありましたが、組合から「親会社との協定の交渉に先立つ形で、組合からの給与／賞与アップの要求や交渉を始められるように協議をしたい」「会社の努力の詳細が、社員にあまり理解されていない」と要請、指摘をしました。

従来の団体交渉よりも突っ込んだ話し合いが為され、給与関連の労使間交渉の進め方／スケジュールの見直し、労働協約の見直し、36協定の見直しなどに向けて、間を空けず話し合いを進めていくことを確認できたため、要求額には遠く及ばず、苦渋の決断でありましたが、妥結としました。

ご質問・ご意見がありましたら、組合公式ホームページの「お問合せ」または組合グループライン等からお知らせください。



執行委員長 年頭あいさつ について

組合員の皆さま

本年もよろしくお願いたします。
組合公式ホームページに「執行委員長 年頭挨拶」がアップされました。

メニュー（三本バー）



組合員専用

と進んでいただき、是非お読みください。

パスワードをお忘れの方は、組合役員にお尋ねになるか、ホームページの「お問合せより」ご連絡ください。

ネクスコ・トールユニオン公式ホームページ URL
<https://nexco-toll-union.net/>



執行委員長 就任のあいさつ

組合員の皆様

2024年2月20日の定期大会で執行委員長の大役を仰せつかりました後藤究（ごとうきわむ）です。委員長就任にあたり、お三方に感謝を述べなくてはなりません。

一人目は、何も無いところから労働組合を立ち上げ、2015年から3年間委員長を務められた、初代 若狭史郎委員長です。若狭さんの並々ならぬ決意と胆力がなければ、現在の私たちネクスコ・トールユニオンは存在していません。

二人目は、前委員長の 中嶋康一さん です。2018年からの5年間は、組合員も徐々に増え、大変かじ取りが難しい時期でありました。中嶋前委員長は、この難局を懸命に乗り越えてきてくれました。

三人目は1名ではありません。私はこれまで主に書記長として組合活動に参加してきましたが、その間、成果がなかなかあがらないときも、組合費を負担していただき執行部を支え続けてくれた組合員の皆様には、頭が下がる思いです。

さて、これから具体的にどのように組合活動を展開し発展させていくか、自分なりに考えていることは色々ありますが、詳しくは近々、次回以降お話ししたいと思います。本日は理想／目指していく目標をお伝えします。

それは、組合員をはじめ当社で働く社員皆が「この会社で働けて本当に良かった」と言える会社となることです。裏返して言えば、現状はそうっていないということであり、問題や課題が山積しています。道のりはまだまだ遠いかもしれませんが、全力を尽くして参ります。

皆様の思いと力を結集して頑張って参りましょう。

2024年2月21日

執行委員長 後藤 究

ベースアップ要求書前文紹介

2024年の夏季賞与およびベースアップ（本給・時給の増額）要求を行いましたので、概要をお知らせします。

【本給・時給の増額に関する要求 要求書前文】

2015年の当組合結成より本給・時給の増額要求（ベースアップ）交渉を続けていく中で、会社が組合の要求に応えようと努力を重ねてきていることは承知しており感謝しています。

一方、組合員・社員も家計のやり繰りに腐心するなど、同様に努力を
してまいりましたが、2020年頃よりコストプッシュ型の物価高に見舞われ、やり繰りも限界が来ています。この間、本給・時給は一部の調整を除きベースアップ無しの状況が続き、実質賃金が下降し続けています。さらに今後、「税」の文字が付かない増税により、このままでは可処分所得は減る一方です。

また、同一労働同一賃金の考え方が社会に浸透してきましたが、当社のシニア社員・シルバー社員の本給・時給については、「社員と全く変わらない仕事をしているのに報酬額に差があるのは理解できない！」という意見が、料金所勤務の社員においては、ほぼ100%と認識しています。

よって今回は以上の視点から総合的に判断し、本給・時給の増額を要求します。

今後來年以降も基本方針を維持していきますので、親会社ならびに所管官庁にも現場の実態を理解いただけるように、交渉をお願いします。

ベースアップ要求金額

社員区分	等級	本給月額(円)
社員	C1	168,000
	C2	185,000
	S1	208,000
	S2	245,000
シニア社員	C1	168,000
	C2	185,000
	S1	208,000
	S2	245,000
契約社員	CS	166,000
	S	210,000

社員区分	時給(円)
シルバー社員	1,260
パートタイマー	1,260

夏季賞与要求書前文紹介

【夏季賞与支給額に関する要求 要求書前文】

2015年の当組合結成より繰り返し訴えてきていますが、給与月額が必ずしも高いと言えない現状においては、賞与は生活給の一部となっています。

組合員・社員は家計をやり繰りするなど努力しておりますが、物価高や増税への不安もあり、努力も限界にきています。

また、シニア社員・シルバー社員からは、「貢献度に差が無いと思うので、社員の賞与額に近づけて欲しい」という要望が根強くあります。

よって今回は以上の視点から総合的に判断し、夏季賞与の支給額の要求をします。

今後來年以降も基本方針を維持していきますので、親会社ならびに所管官庁にも現場の実態を理解いただけるように、交渉をお願いします。

夏 季 賞 与 要 求 金 額

社員区分	等級	夏季賞与要求額(円)
社 員	C1	353,000
	C2	374,000
	S1	403,000
	S2	448,000
シニア社員	C1	353,000
	C2	374,000
	S1	403,000
	S2	448,000
契約社員	CS	230,000
	S	251,000

社員区分	夏季賞与要求額(円)
シルバー社員	180,000
パートタイマー	75,000

給与規程改訂 / 活動近況報告

【給与規程の改訂】

9月11日（水）13：30より、本社において給与規程改訂について説明を受けました。本給、時給についての改訂方針について説明がありましたが、改訂額の正式決定まであと数日必要とのことです。

正式決定されましたら、次号で続報（速報）します。

【問題提起】

給与規程改訂の説明を受けた後、組合より問題提起を行いました。

➤東京メトロ問題

先般報道された「東京メトロ泊り休憩時間が労働時間に認定」について、組合より概要を説明。組合としては情報収集中であることを伝えました。現時点での所感（懸念事項など）を本社に伝えました。

- ・勤務体系は当社と酷似（昼夜勤務で24時間事業場所内にいる）
- ・休憩時間中に発生した緊急事態に対応するよう東京メトロは指示
- ・当社はできるだけ対応しないよう指示されている
- ・東京メトロは昼夜勤（24時間体制）をやめるとの報道もあり
- ・本件の進展によっては当社も影響ある可能性があるので、組合は情報収集し注視している

➤人員の不足について

本社に対して次のとおり問題提起しました。

- ・欠員による負担が現場に重くのしかかっている
- ・採用募集に応募がなかったり、早期の退職者が多い理由が把握できているのか？
- ・昼夜勤務（24時間拘束ととらえられる）や設備の老朽化などが要因ではないか？

【活動近況報告】

➤ 外環浦和集約料金所への組合掲示板設置を申請

本日、本社総務部長宛てに「外環浦和集約料金所 掲示板設置願い」を提出しました

➤ 三郷事業部／本社総務部・人事部との協議

三郷事業部長および本社総務部・人事部と料金所の労働環境等について協議・意見交換を実施しています。その一部を紹介します。

《組合》 生活ブース内の大掃除実施項目を検討したが、車監装デスク下の電源差込部のホコリによる漏電（火災）が懸念される。

《事業部回答》 ETC 保守に確認したところ、電源は分電盤より直接引いているので問題は無い。

《組合》 引き込まれた電源差込口からテーブルタップ経由で各装置に接続されているため、ホコリ除去が可能な状態への配線変更が必要であることを再度申し入れることとした。

《組合》 立直中および監視中は私物持込が禁じられているため、その間、家族等から個人携帯電話への緊急連絡を受けられない。特に生活ブース勤務者は長時間電話を取ることができない。

《本社》 集約料金所勤務者については、家族等に周知する緊急連絡先として、①集約料金所、②集約以外の料金所一か所を指定することとする。（②は川口集約と外環浦和集約が対象）

《組合》 職制を通じた具体的な動き（連絡先カードの配布等）が、まだない。また、緊急連絡を受けた後の緊急帰宅の方法の確立が課題として残ったままなので、引き続き協議の必要がある。

他の項目および詳細は、追ってホームページや意見交換会で報告します。

速報！…本給および時給アップ！

シニア社員の本給、シルバー社員の時給 および パートタイマーの時給が以下のとおり改訂されます。

【改訂日】 2024年10月1日

【改訂内容の概要】 ※組合員に該当する部分を抜粋

シニア社員 本給月額

C 1 + 5,700 円 + 4.3%

C 2 + 5,300 円 + 3.6%

C 3 + 4,800 円 + 2.9%

S 1 + 5,700 円 + 3.4%

S 2 + 5,300 円 + 2.7%

S 3 + 4,900 円 + 2.1%

シルバー社員 時給

+ 30 円

パートタイマー 時給

+ 60 円