

CONTENTS

- ・NTJU－NTCJ No.2交渉
- ・会社回答内容(要旨)

会社と人が共に成長する期待を込めた会社回答を受ける

1 NTJU－NTCJ No.2 交渉 3月19日(水) 10時30分～

3月19日(水)10時30分より、No.2労使交渉を開催し、2025年総合労働条件改善闘争の回答書を小山社長より受け取りました。その後、会社側より回答内容についての説明があり、労使双方の総括を述べて交渉を終了しました。

会社

今般の労使交渉における真摯な対応、また、日頃の経営活動へのご協力に感謝申し上げます。

会社設立以来、経営体質の強靱化を進めてきたが、まだ道半ばである。

2024年度は特に自動車市況の低迷により大幅な販売額減少、および生産減による稼働ロス、在庫増加により、当社設立以来初めて営業利益が赤字になる厳しい状況である。このような事業背景のもと、事業環境の変化は常に起こるものと捉え、迅速かつ柔軟に対応するために常に最適の方針を考え、施策を打ち、赤字幅の縮小に全従業員が一体となって懸命に取り組んでいる。

経営体質の強靱化と継続した事業成長を図るために、個人と会社が持続的に成長できるための「人への投資」を継続的に実施し、厳しい市況の中、グローバルロックに対応し、全ての業務の生産性向上と更なるスピードアップを図り、働き方のレベルや仕事の内容を変化させ、会社と個人が共にマインドチェンジ、ギアチェンジするよう取り組んでいき、「会社と人が共に成長する」ことにつなげていく。

本年度の経営は大変厳しい状況だが、我々の長期的な成長とイノベーションを促進し、持続可能な企業へと躍進するために、従業員のモチベーション向上と生産性向上が必要不可欠だと判断し、最大限の賃金引き上げを判断した。

これからも労使一体で新しい挑戦に取り組んでいけるよう、引き続きのご協力をよろしくお願い申し上げます。



組合

NTCJとして、たいへん厳しい経営環境のなか、継続した人への投資のご英断をいただいたものと御礼申し上げます。

今次闘争の労働組合要求趣旨は、3年連続での高い賃上げにもかかわらず物価高騰に追いつくことができず、実質賃金がマイナスであること、すなわち現下の生活不安を払しょくすることに重きを置いた要求であった。交渉論議プロセスにおいては、経営環境の悪化を率直に受け止め、雇用不安や将来不安を訴える組合員の意見も寄せられた。生活不安の払しょくに加えて、個別企業の業績や生産性、働くことの価値も含めて、どのような評価を受けるのか、職場は注目していた。

そのような中でも、人への投資として初任給の改定、組合員への昨年を上回るベースアップ、さらには高年齢再雇用制度の充実や資格手当の新設、慶弔休暇の規則改定と、多面的な人への投資をしていただいたものと認識する。昨今、今だけ自分だけ、自分ファーストな主張が先鋭化している世の中において、会社も人も共に成長しなければ、満額回答はあり得ないということを職場と正しく共有していきたいと考える。そして我がコトとして、生産性を3倍に向上

させるためにはどうしたらよいかを本気になって考え、行動する職場風土づくりを労使で取り組み、人に寄り添い、つながる安心・幸せな社会を実現するべく、共に想い、共に研鑽してまいりたい。



今後の日程

4月上旬
闘争集約ビラ発行予定
(第3回職場統括委員会)

4月中旬
職場討議

4月18日(金)
第3回職場統括委員会
(闘争集約)

回答内容 (要旨)

I. 賃金について

1. 本給の改定

＜主務職、企画職、技能・特務職＞

現行の賃金テーブルにて本給改定を行った後に、以下の通り仕事等級ごとの賃金水準改善を行う。

仕事等級	賃金水準改善額	
主務職	L1+	+16,900円
	L1	+15,800円
	L2	+14,000円
総合職	G1	+12,300円
	G2	+11,200円
	G3	+10,100円
技能 特務職	M1	+12,300円
	M2	+11,200円
	M3	+10,100円

※調整給2の支給対象者については、賃金水準改善額と同額を調整給2から減額する。

※本給改定の適用仕事等級について、主務職は、2025年3月31日現在、総合職、技能・特務職および、2025年4月1日主務職登用者は、2024年12月31日現在の仕事等級による。

※賃金水準改善は、2025年4月1日現在の仕事等級による。

2. 最低保障本給の設定

満年齢	最低保障本給 (水準改善額)
18歳	200,000円 (+15,500円)
25歳	202,500円 (+10,000円)
40歳以上	245,000円 (+5,500円)

3. 初任給・2024年入社者の本給

学 歴	初任給 (水準改善額)
高 校	204,000円 (+13,000円)
短 大	213,500円 (+13,000円)
高 専	243,000円 (+13,000円)
大 学	270,000円 (+15,000円)
大学院	300,000円 (+20,000円)

学 歴	2024年入社者本給 (水準改善額)
高 校	210,000円 (+13,000円)
短 大	218,000円 (+13,000円)
高 専	249,500円 (+13,000円)
大 学	277,000円 (+15,000円)
大学院	308,500円 (+20,000円)

II. 一時金について

1. 支給原資

「固定賞与」2.5ヶ月、「チャレンジ賞与」2.0ヶ月、「業績賞与」は前年度の税引き前営業利益の15%とする。なお、税引き前営業利益10億円までは、主務以下へすべて配分し、10億円を超えた部分は、現在の労務構成、従業員数、総基準内賃金を勘案し、35%を配分する。

2. 支給日

夏季:2025年 7月 4日 (金) 冬季:2025年 12月 5日 (金)

III. 社員外従業員

1. 賃金改定 <ネクストステージパートナー基本給>

適用 仕事等級	フルタイム勤務 (月額)	パートタイム勤務 (時給)
NL1+	384,800円 (+ 86,100円)	2,500円 (+560円)
NL1	359,800円 (+ 80,400円)	2,300円 (+480円)
NL2	318,000円 (+ 71,100円)	2,100円 (+490円)
NG1/NM1	278,900円 (+ 62,500円)	1,800円 (+390円)
NG2/NM2	253,700円 (+ 56,700円)	1,600円 (+320円)
NG3/NM3	228,700円 (+44,200円)	1,500円 (+300円)
NM4	200,000円 (+15,500円)	1,300円 (+100円)

※労働対策委員会論議内容を加味した金額

2. 一時金

支給額

【NL2以上】

(正社員の各仕事等級の評価別査定額
+ 仕事等級別業績賞与) × 0.6

【それ以外】

(正社員の各仕事等級の評価別査定額
+ 仕事等級別業績賞与) × 0.6 + NSP基本給 × 1.2
※パートタイム勤務者については所定労働時間数
で按分して算出

算式

(適用仕事等級別定額)
× $\frac{(\text{カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数} - \text{不在日数})}{(\text{カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数})}$

IV. 慶弔休暇(本人結婚)の規則改定について

会社から申入れのあった慶弔休暇(本人の結婚)の規則改定について、多様なニーズに応えるワークライフバランスの実現に資する改定であると判断し了とする回答をする。

改定内容の詳細については、4月上旬発行予定の闘争集約ビラにて発信します