

経営側が重要視する「平均支給額」

各手当も合算された「平均支給額」だけでは、ボーナスの「見え方」が変わる
「2026年度夏季手当に関する経営側説明の具体化を求める申し入れ」の団体交渉を開催

1月30日に「2026年度夏季手当に関する経営側説明の具体化を求める申し入れ」の団体交渉を開催しました。

【期末手当の算定の基礎となる賃金・基準内賃金と役割遂行賃金（予定）】

- ・基準内賃金（現行）→基本給、管理手当等、都市手当、扶養手当
- ・役割遂行賃金（予定）→職務能力給、マネジメント手当、業務手当

1月21日に開催した申第23号の団体交渉で「2026年度夏季手当」に関する経営側の考え方を正式に示されました。私たちは今後、期末手当の労使議論を建設的に進めていくために、経営側の考え方をより明確にしていく必要があることから経営側と団体交渉を行いました。

●65歳まで昇給することで、期末手当の「平均支給額」も上がるのか？

- ・上がる傾向になるとを考えているが、提案している「能力昇給」の金額は今の「所定昇給額」よりも小さくなる。今後の社員の年齢構成にもよるが、賃金の伸び幅はこれまでよりも小さくなる。

現行の賃金制度と比べ「能力昇給」によって社員の賃金は上がらなくなる！

●会社が重要視する「平均支給額」に、多くの社員から「届いていない」との声が寄せられている。

- ・「基準内賃金」の建付けを踏まえれば「管理手当等」「都市手当」「扶養手当」を支給されていない社員が「平均支給額」に到達していない傾向にあるのは事実。

※参考→「基本給」が30万円で「管理手当等」が4万7,000円の場合、2025年度期末手当支給額では「管理手当等」の支給の有無で14万5,700円の差。「都市手当」が10%の場合で9万3,000円の差が出る。

- ・「管理手当等」「都市手当」「扶養手当」の支給の有無により支給額は異なるが、会社として主務職以上の社員数や勤務地、等級、年齢、勤続年数ごとなど、細かく「平均支給額」を示す考えはない。

経営側は「平均支給額」をもって「2025年度のボーナスは過去最高額」と伝 社員が実感できない「過去最高額」のからくりは「平均支給額」の示し方にある！

併せて基準額の算定基礎とする予定の「業務手当」の定義を明確にする！

●基準額の算定基礎に含めるとしている「業務手当」の支給条件等の定義は？

- ・基準日は従前と変わらない。夏季手当が6月1日、年末手当は11月1日時点で社員に支給している賃金となる。その賃金は「役割遂行賃金（予定）」を前提とした場合、職務能力給、マネジメント手当、業務手当になる。業務手当（基本）と業務手当（指定）は合算する。
- ・業務手当（指定）における「運転取扱いなど、特定の資格等を要する業務を担う社員」については、基準日時点で「支給対象になっているのか」を会社が判断する。その判断には運転取扱い業務を担う前提の社員も含む。勤務指定だけを見て支給の判断はしない。