



申11号「組合員・家族の生活安定のための一時金および人材確保を踏まえた事業計画における労働条件向上に関する申し入れ」回答を受け議論 **その①**

1. 全社員に生活安定一時金として一律10万円を支給すること。また支給日は6月30日とすること。

(回答) 既に貴側より申10号により申し入れを受け、数度の交渉を経て6月16日開催の団体交渉にて会社より回答とその趣旨を示しており、その考えはない。

組合

- 前回回答を受け、組合員・家族の声として生活実態、要求の根拠を再度集約してきた。昨年の年末手当時にも同様に追加資料を出したが、どれもストレートな内容であり、組合員の声を率直に経営陣は受け止めるべきである。冬は20万円の要求、経営実態を考慮し今回は10万円の要求であり会社としても社員の生活実態を再度把握してほしい。会社側の見解はどうか。
- 支給実績では前回の賞与の時より、平均基準内賃金が下がっている。定期昇給を実施して年功型賃金の企業としてみれば、下がることは良いことではない。一部本社内では「貰えてよかった」という声もあるだろうが、今回の賞与は生活給としても認識はあるという議論を重ねたなかで、圧倒的に「なんでこの数字」という声が多い。この先に関して、経営計画である「アクションV」を見て全員が納得できるのか疑問である。
- 他企業では生活支援・モチベーション向上・人材確保等の視点でコロナに対する一時金を実施する企業も多くあった。申11号で申10号に包括した「ゼロ回答」とするようでは議論する意味がない。職場ではモチベーションが落ちている仲間に対して「頑張ろう」「やっぺいこう」と話しているが、人を辞めさせない、流出させないという姿勢が見えずにこの会社に将来性を感じない返答ばかり、正直自分たちにも止める材料がない。今一度、会社に一時金を再考するべき。
- 一部経営陣から「申し訳ない」という内容の話をいただいたが、「低額回答であった」という認識なのだろう。GW輸送でさえも赤字では、いくら頑張っても夏季輸送で黒字に転換するのは難しく、精神論だけではやっていけない。そして今夏季輸送で黒字達成できなかったら冬も状況は変わらないとマイナス思考に陥る。会社は社員に対しての向き合い方を現実的にやるべきで社員数が減っているという現実、夏季手当に対する期待への反動、しかし業績回復傾向にあることには変わりはなく将来に向けて還元することを明言していくべき。この時期に労働組合が妥結していないというのは異例という認識で受け止めるべきであるし、これまで低下した賃金・手当は今後も変わらず求め続けていく。会社として業績が回復するのはいいことだが、それが還元されなければ社員はついてこない。

会社

- 生活実態が厳しいという声は受け止めている。昨年1年間、我々も厳しい回答をしている。その中でも賞与については支給できる範囲で出している。業績回復が厳しい状況でこの申し入れについて会社の現段階での回答である。
- 旧制度社員の退職や55歳以上の減額対象者が多くなったことが一因である。社員構成の変化だけが一概とは言えないが、扶養手当の有無等も反映されているため平均基準内賃金が下がっている。聞こえてくるのはすべてが否定的な話ではない。生活が困ったという話もあれば、ボーナスが出てよかったという話もある。個々の判断は千差万別。いろいろな受け止め方がある。会社としては、管理者を通じて職場に向けて今回の夏季手当の内容や趣旨について話していきたい。
- 今回の1.4という数字を出すにあたって、経営体力で考え得る範囲最大限で対応はしている。賞与は業績連動と言いつつも社員の生活実態は考慮している。モチベーションにあたっては、職場から厳しい声を頂いているのは事実。今後どういったスタンスで夏季輸送を担っていくのか、会社として説明責任はある。
- マンパワー依存の業種でもあり精神論でやってしまっていると捉えられてしまっても仕方ない面もある。自分が休日働いた分が、どうやって黒字転換しているのか、なかなか説明しづらい業種であるが、そこをどう説明していくところが力になってくる。会社として今後の夏季輸送等に向け、どう皆さんの力を結集していくことが課題となってくる。期末手当は業績連動が基本であり、これまでと同様に冬の賞与は上半期の収入に応じて出していくことに変わりはない。

組合員・家族の切実な声に「その考えはない」の一言で一蹴する姿勢こそが、低下したモチベーションを更に低下させていることを自覚するべきだ!!