



申11号「2024年度夏季手当に関する申し入れ」回答を受け議論をおこなう！①

(組合) こちらの意図を受け止めて回答しているとのことだが、職場の気持ちとするとこの回答では乖離が生じてしまう。交渉過程でも出し惜しみしないと会社よりあったが、その様にはみえない。回答書をもても出すことへの懸念や不安が見て取れてしまう。

(会社) 今年度は現時点で計画通りの収支実績となっており、前年度に引き続いて各施策の成果が出ているが一方でコロナ禍以前には戻らない前提での収入計画と、燃料単価をはじめとする各経費の高騰、さらには改善基準告示改正に伴うバス乗務員の適正要員への確保、コロナ禍で抑制していた必要な設備投資等、取り巻く経営環境は引き続き厳しい状況にある。その様な中でもこの先も皆さんに安定的な賃金や賞与を支給していきたいものとする。その為に企業の持続的な経営と成長は必要不可欠。家族のことについても文章では触れていないが、私たちからすれば家族への感謝は大前提にある。利用動向の好調など明るい兆しもありながら、いつの時代も不安材料はある。

(組合) 回答書で改善基準告示改正にも触れられている。昨今世間にも業界の苦心が取りだされ、業界全体で人が集まらない状況に陥っている。会社としてもこれらの状況を認識した上でこの数字を出しているという事なのか。

(会社) 比較的当社は採用も好調であり、コロナ禍前の輸送力には戻さないことを前提に考えれば、今後の採用人数は考えていかななくてはならない。2024年度新賃金や待遇改善もそうだが、今後も賃金改善をやっていく考えであり、賞与だけでなく全体の賃金支給額を魅力として見せていきたい。

(組合) 我々も賃金と待遇だけが全てではないことは認識する。しかしながらこの回答を受けて、転職、退職を考えている社員、そういった方向へ浮き足立つ社員もいる。そういった歯止めの要素を考えるべきだ。

(会社) 基本的に賞与は業績連動給という考えで支給をおこなうが、今回に限って言えば物価上昇や燃料費の高騰等の生活費に対する配慮も加味している。

(組合) 人それぞれ物差しは違う。我々もこの回答を受け止めますと言えることは、経営陣に「人にどう響いて、共感してもらえるのか」そこをもっと腹を括ってもらいたかった、と伝えて欲しい。

(会社) 賞与に対する思いも個々に多々あると思う。しかしながら支給額の回復は間違いなくある。賞与だけに囚われず、この回答理由から掘り下げ、今後の経営の道筋をどう説明していくかは会社の責務としてやっていく。

(組合) この業界は引く手あまた。会社の姿勢を職場に伝えていくのは使命としてある中、いかに今いる人材に還元し、踏みとどまってもらおうと考えているのか。その姿勢が見えていない。

(会社) この業界だけに留まらず、どの業種でも人手不足は喫緊の課題と思われる。当社の考えとしては業界内での人の取り合いは業界が廃れてしまうと思われる。ならば新しい担い手づくりをしていくのが一番の理想であるとする。

(組合) 回復の兆しは職場でも前向きに感じられている。当時の最低の数字を知っている身としていけば、一歩ずつ段階を踏みながら回復している印象は受けている。しかしそれが期待値ではなく保守的な想定値にしかならない。回復しだして数回期末手当の交渉を経てきたが、期待が出来ない数字しか出さないという率直な感情がある。まして今回は業績連動給としての認識で、計画を大きく上回った事実がある。これが反映されていないことへの失望はある。また契約 B 社員の賞与についても全く動きが見られない。これでは期待を持って、更にはここで働き続けたい、そう思える回答ではないというのが現実である。これでは 60 歳以降の働き方に期待が持てない。

業績連動とは程遠い数字。また60歳以降継続雇用社員に対する賞与も改善をしなければ雇用確保は難しい！