



JTSU-B
申10号

申10号「2023年度夏季手当に関する申し入れ」

第4回交渉経て妥結！その③

- (組合) 額に対する評価は人それぞれ。しかしながら回答を受け、社員からは落胆や厳しい声が届いている。捉え方は千差万別。会社もかみ合わせの効果測定が出来ていないと言っていた。社員懇談会を通じて社員の意見を汲むことを引き続きやっていくことに変わりないのか。
- (会社) それは当然の責務である。勿論やっていく。
- (組合) そういう場があっても直接経営陣と社員が本音で議論が出来ない事実がある。
- (会社) 経営幹部も直接出向けば、より良く職場の声や実態が届くのではないかと考えている。しかし幹部本人たちも、相手も話づらいのかな、と感じてしまっていることは認識している。そこはやはり人間同士の関係性になる。そういった各々の職場に適した経営幹部を送り込む様にはしている。**我々も社員が話しやすい環境を創り出すのが使命である。**
- (組合) この間の議論をピックアップして、ポイントをまとめ確認メモを結んでいきたい。**それを経て今後迎えるである期末手当や来年の賃上げ交渉に繋げていきたい。賞与には業績連動の要素もありつつ、生活給であるということを今回の交渉で確認。継続的な黒字体質になりつつある経営体制を労使で確認しつつ議論をしていきたい。その確認メモを締結する事で今後の業績、黒字達成していく為の個々の目標や基準、費用対効果であるとかが明確され、その一つ一つを積み上げが黒字経営に繋がる。そこから業績が生まれる。成功するか、失敗するか、暗中模索をしている中、そうであっても目標をきちんと決めてやっていくべきである。**
- (会社) 以前の交渉で暗中模索という話をしたが、経営に対する暗中模索ではない。
- (組合) そういうことを指摘しているのではない。
- (会社) 今回までの議論の積み上げがあるので、議論経過を含めた内容で議事録確認を締結したほうが今後の議論を繋いでいく為にも貴側にとって良いと思う。
- (組合) 確認メモとなると、お互い認識や取り決めを100%合致させた内容を締結する事になる。それは将来にわたって様々な議論の度に持ち出す事になる。
- (会社) 会社もそれは本意ではない。
- (組合) 次に繋げるという意味では、賃上げ交渉の際には意見書を提出していた。賃上げ議論と一緒にたにするつもりはないが、**お互いが次に繋がるようなものを締結したい。賞与に対する生活給という労使認識、そして今後の交渉においても、業績が戻った時には賞与に還元していくということも含めて考えている。**
- (会社) 賞与の中身を将来にわたって約束するようなことは出来ない。相対的に見て、**この4回の交渉内での議論内容を前提に締結というのなら分かる。**
- (組合) 一度こちら側で整理したい。賞与や賃上げについては変わらずその都度議論していくことには変わらない。賞与についても各期の収支状況がかなりのウエイトを占めている。**あくまで会社認識は社員を鼓舞するための賞与ではなく、業績連動給というのは分かっているが、社員からはそうはいつでも現実を見てもらいたい、という声大きい。**