



申11号「2024年度夏季手当に関する申し入れ」議論をおこなう!③

(会社) 出たくない、出さないということではないが、賞与を安定させていきたいという認識はある。回復したから一時金として一気に出すのは一番簡単。しかし例えば夏に一気に支給してしまい、冬の時に経営があまり芳しくないから微少の支給となれば社員の生活も大変になる。「夏のボーナスを取っておいて下さい」というのも酷な話だ。賞与からの支払いがある社員も居るのも分かっているので年間を通して安定的な支給をおこないたい。会社としてもコロナ禍の時のような、定期昇給額の変更、賞与の低額回答はもう二度としたくはないと思っている。だからこそまずは経営を安定させ、賃金改善等を含めた安定的な支給を考えていきたい。基準内賃金が上がってくれば自ずと支給額も上がってくる。

(組合) 前回も言った通り、今回の注目度、期待値は高い。出し惜しみすることなく還元して貰いたい。

(会社) この先、減価償却費が上がるのは目に見えている。そこが経営を圧迫するのは間違いないと思っているので、その時に向けての収入の増強も今からおこなう。運賃収入も今後は更に上げていきたい考えだ。既に計画としてこの夏に実施するものも決まってきた。決まり次第職場には周知する。

(組合) 本社の皆さんが少しでも稼げる施策を考え、運行便数を設定して、自分たちは実働部隊としてその業務や便数を乗務しこなす。最終的には何をすることも総力戦、マンパワーに掛かっている。今までは賞与の数字に対して文句は言えど、世間や情勢も考慮すれば組合員も理解や納得はしていた。しかし今回は違う。ここまで復活し、先の見通せた今こそ誠意ある回答を示して欲しい。→バス事業は労働集約産業。未だ人への依存が高い業種である!

(会社) 貴側の求めているこの数字も現下の情勢を鑑みれば全く否定はしないし、支給額が一定のモチベーションに繋がることも否定しない。我々としても出せる最大限のものを支給していきたい考えだ。

(組合) 待遇改善をしていかなければ人も集まらない。より選ばれる企業にならなくてはならない。

(会社) 採用に対する危機感は今まで以上に持っているが、まだ当社は比較的求人が集まってきている。様々な採用施策をおこなっているが決して後手にまわっているというものではない。採用の裾野を広げるために実施している。賃上げや賞与も数が見せ方の一つというかもしれないが、支給実績からの年収ベースや生涯賃金でみてもらいたい。

(組合) 条件を上げてくれば自ずと人は集まる。最大限の回答を求めていきたい。

(会社) 勿論、出し惜しみなく回答していきたい考えだ。

(組合) この賞与の回答次第では離職や退職といったことを考えている人もいるかもしれない。今年度は労使で確認メモの締結もあった。そこにある通りの認識が今の会社にあることを示せるときだ。人と設備投資のバランスを見て、その最大限のところまで支給してもらいたい。ここで生半可な回答だと人材確保・育成の面で負のイメージを持たれてしまう。今働く者、これから会社を背負っていく者に視点をあて舵を切ってもらいたい。本当に今回は限界のところまで出して欲しい。

(会社) 貴側の思いは受け止めた。持ち帰り経営陣にもこの思いを伝え、回答を導いていく。

次回第3回団体交渉 6月17日(月)13:00~

我々は確認メモで賃金に対する労使認識を一致させた。会社も今こそ回答でその認識を示すべきだ!