



## 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!②

(会社) 継続雇用制度の在り方自体、見直すべく現在新しいものを考案中である。現在 60 歳以降の働き方については週平均労働 40 時間から最低 20 時間を 10 時間単位で区切った選択制にしている。ライフスタイルに合わせたところで働きやすさを追求している。今後は一時金の内容もしかり、制度そのものを改善していきたいと考えている。またペアや 55 歳減額制度の廃止を含めた現在の平均基準内賃金については約 26 万である。

(組合) 今回の賞与の支給の持ち出しは 4 億弱ということか。勿論社保の負担など、実際の持ち出しは更にかかっているものと推察する。基準内賃金がたいぶ上がっている事に注目したい。

(会社) 基準内賃金の上昇は 55 歳減額制度の廃止、24 年度賃金改善である基本給の底上げ、地域採用給の採用などが大きく効いている認識だ。持ち出しに関しては今回 0.1 ヶ月の持ち出しで約 1800 万円である。新規採用が増えても平均基準内賃金は大きく変動はしていない。在籍中の社員の基本給もしっかり上がりつつある。

(組合) しかしながら良くない想定通りの数字となってしまった。そこへ上乗せできるものがなかったのか。前回からの上げ幅に業績連動という根拠が見えてこない。

(会社) 今賞与に対する会社の物差しは違うということをお伝えしたい。現下の経営状況、コロナ禍の経営状況、更にはコロナ前の状況は各々全然違う。コロナ禍当時では経営は過去最悪でありながら皆さん生活実態を鑑みて支給をした。業績連動給としてみれば、22 年度や 23 年度は本来ゼロ回答。今年は今の経営体力での業績連動給であるといえる。またそれを全て業績連動という訳でもなく、物価上昇傾向にある生活費を加味している。しかしそれぞれの状況を同じ土俵では既に押し量れなくなっている。

(組合) 会社は考えの物差しが違う、土俵が変わったというが、私たち組合員、社員の生活土俵は変わらない。

(会社) 会社としては時代移り変わり、社会生活の変化がある中、会社経営をずっと固持していくのは難しい。社員の生活に関しても土俵の根幹のところはあれど、世間の状況に合わせて社員の生活も変わる。実際にコロナ禍がそうであった。会社もそうである。

(組合) 0.1 ヶ月 1800 万円、経営側からしてみたら微々たる数字ではないと思うが、これを捻出するためにもっと出来る施策や考えはなかったのか。自分達もそれに向けて努力もするし、納得し施策を担う覚悟はある。会社にも覚悟や先に向けた展望を見せて欲しい。

(会社) 交渉で貴側との議論で積み上げてきたものもある。この先も繋げていきたい考えた。ここまでやったらこれだけである。その気持ちはよくわかるし、会社の経営体力が更にあったところにはそういった考えで支給していた実績もある。

(組合) 以前のような数字に戻したいという気持ちは経営側、組合側も同じである。自分たちもその数字に出来るだけ早く戻していきたいという認識である。この回答が職場に掲示され、職場からは「やっぱりだめか」と、そう捉える社員も出てくる。新たな人材の獲得も大事かもしれないが、今働いている社員に対しても奮い立たせる気持ちにさせていかないといけない。

(会社) 会社としても個人が職を選ぶ時代、会社側が選ばれる時代であることも認識しているし、定年まで勤める上げる時代でもなくなってきている認識である。そういった中で当社も昨年度の退職や異業種への転職も多かった。問題意識として持ちつつ対策を講じなければならないと認識する。

賞与に対する会社の物差しは時代と共に変わりつつも、私たちの生活実態やその土俵は変わらない!