



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！④

(会社) 経過もこの回答にすべてが集約されている。その都度経営側も貴側との議論を経て考えているし、数字での議論するにしてもその都度で全く違う積み上げをしている。

(組合) 今後、下期や次年度以降どう経営を進めていくのか。経営施策や計画が伝わり切っていない。

(会社) 基本的な計画は今年度の計画の通りである。その場のしぎでなく、企業として持続的に成長し、安定的な経営にもっていくのが必須であるのは変わらない。大筋としてはこの施策をそれぞれの部署、職場に使命をもって担い、目標達成してもらうことで、会社としてより成長していきたいと考える。個人目標シートもこの一環でおこなっている施策だ。

(組合) 了解。しかし数字の評価で見てしまえば、人材確保に危機感が感じられない。

(会社) 最大限評価した数字で回答させて貰った。人材確保に対する危機感も持っている。それが経営判断、経営責任でもある。数字の根拠でみたら、今回の賞与の支給で昨年度の黒字は使い切ってしまう。それが良いか悪いかは別にして、賞与を支給するだけで、それだけの資金が必要という事だ。

(組合) 私たちも職場に帰れば、各々職場ごとに使命がある。今の会社は負け前提での議論や保守的な議論が中心だ。リスクヘッジも必要だが、経営に対し後ろめたいことをいうのではなく、全社的にもっと良くする風を持って行きたい。職場もそうだ。高揚感を持って業務に臨みたい。

(組合) それが今の会社の体質に表れてしまっているのではないかと。自分が入った頃はそんな社風ではなかった。入社して未熟ながらも経営陣の勢いや覚悟というものをより強く感じる事が出来ていた。

(組合) 労働組合の立場からまずは赤字経営からの脱却を模索してきた。それが昨年、我々が発出した「安全安定輸送宣言」である。この考えは今も変わらず持ち続けており、自分たちもより良い会社づくりと組合員の働きがい創出できるよう突き進む覚悟だ。そういった中で、先日は今年度の賃金引き上げに対して、労使の認識を一致させるべく確認メモも締結した。そこまでしたのに、今回の回答を受けてこのまま簡単に引き下がることは出来ない。以前の交渉でも述べたが、席上妥結は満額回答以外あり得ない。よって今回の回答については持ち帰り判断とさせて頂く。職場の声、家族の声を聞き、引き続き議論をしていきたい考えだ。

(会社) 了解。妥結判断に至らず残念である。持ち帰り判断の上、今後について判断を願いたい。本賞与の回答については16時オープンとする

この回答を持ち帰り、申12号「計画を大きく上回る業績を正当に反映し、人財確保と安全・安定輸送を通じたバス事業の経営基盤を確立するための2024年度夏季手当に関する緊急申し入れ」をおこなう！

計画を大きく上回る黒字転換と、会社の発展基盤を導き出した組合員・家族へ正当な還元を再度求め、組合員・家族の実直な声を受け止め、真摯かつ誠意ある回答を強く要請する！

次回 申12号「夏季手当に関する緊急申し入れ」団体交渉開催日決定！

2024年 6月26日(水) 13:00~