



申11号「組合員・家族の生活安定のための一時金および人材確保を踏まえた事業計画における労働条件向上に関する申し入れ」回答を受け議論 **その2**

組合

- 業績連動というが経営状況が良かった時も、すべて還元されているという実感はない。現時点は物価上昇もあり、以前と経済状況は違う。資本金・資本準備金は中核となるお金なので遣えないと言っていたが、組合員・社員と家族はもう限界である。会社が傾いてから手を付けるようでは遅いのではないか。
- もともとこの会社に対しての愛着がどんどんなくなってしまっているのは事実であるし、そうやって職場を去っていく仲間も多い。社員数が800人を割ったのもここに理由がある。「バスがあっても人がいない」では夏季輸送は完遂出来ない。人材流出含めた昨今の経営状況はコロナだけが原因だけではないということを経営陣は理解するべき。
- 会社と職場の議論がかみ合わないことはいつだってある。しかし家庭にもデッドラインはあり、個々の家庭状況を聞いているともう限界という声がある。申し訳ないが現状「人の心」がついてこない。愛社精神もそうだが、心が離れてしまっている。この夏季輸送が乗り越えられるかのポイントと考える。
- 申11号で要求している一時金について、1人10万円の支給とすれば会社の持ち出しは8000万円であり、必要な投資であると考え。財務状況を勘案してどれほど経営を圧迫するのか？これを払ったからといって会社経営は傾くとは思えない。

2. 黒字経営に向けた経営ビジョンと社員の労働条件改善・向上に向けた考え方を具体的に示し、組合員・社員の不安を払拭すること。

(回答) 中期経営計画「アクションV」により具体的に明示し、社員向けに説明を行っている。

組合

- 労働条件改善に向けた具体的な議論をして、ビジョンを示してほしい。JR 東日本では労使の交渉内で既に冬の手当に向けたを議論している。業績が回復したら、還元していくような話をしていただきたい。
現在会社としては赤字。そのような厳しい状況の中で新たに会長職を置くのではという話が出ている。会長職をつくるとなると、新たに報酬も発生するだろう。その報酬分を社員に還元してもらいたいという声もある。そのような声をもっと経営陣に強く、強いトーンで伝えてもらいたい。
- 「心と体と生活」我々労働組合はこれをスローガンに運動しているが、今の会社では「ライフワークバランス」がうまくいかずに会社への帰属意識が低くなったと考える。バス出身の役員には温もりがあったが、鉄道から来た一部経営陣は冷徹さが色濃く、労働組合を未だに色眼鏡で見ている現状。昭和の経営スタイルはもう通用しない時代として認識するべきである。

- 昨今の状況下、業績連動でゼロと言ったらダメなので、現状の体力で出せる範囲で支給している。結果論で手を付けておけばという話もありうるが、将来に影響が出てしまう。資本金と言ってもすべてがキャッシュというものでなく動産、不動産も含まれている。
- 経営陣や現場管理者にも認識を深めてもらうのは重要だし、それを社員に向けて話してもらうことは言うまでもない。会社も少なからず社員の皆さんから厳しい声もいただいている。全ての声を受け止めて、今日いただいた声を持ち帰って議論する。人材流出の観点も考えていかななくてはならない。
- 数字をいくつ出せば生活できるということを会社が社員へ向け主張してしまうのはナンセンス。生活実態が厳しいという声があるのも事実だが、結局数字だけの議論に帰結してしまう。労使で双方の主張に折り合いを付けていく努力は会社としての責務である。
- 現在の経営状況だと経営を圧迫する。それで一概に会社が傾くとはいえないが、累積赤字もあることから将来への影響も考慮しなくてはならない。社員が困ったことに寄り添うことは会社としてもやらなくてはならない。

会社

会社

- 申10号については妥結していないなかで申11号が申し入れされたが、経営陣も強く受け止めている。経営責任はどう取るんだ、役員が多いのではないかと、様々な声もあるが、経営責任と一概にいつても、私たちがどうこうという話にはならない。しかし現状は役員報酬の戻入だっている。これだって責任の取り方の一つである。やっているという事実はあるが、中身までを公表はしていない。
- 追加の資料と今日の議論を持ち帰って経営陣に報告する。

今の会社に最も求められているのは「ライフワークバランス」の確立!!