



2024年度年末手当に関する申し入れ 第2回交渉をおこなう！組合主張

- 報道等でもあるように、社会情勢の影響で相変わらず物価の高騰は続いている。実質賃金もここ数ヶ月は低下が続いている。春の賃上げ、夏季手当もそうだが社会全体で賃金アップが追い付いていない。賞与も生活費の一部という認識があるのであれば内容が伴うものでなくてはならない。
- 賃金、賞与だけが全てのモチベーションに関わるとまでは言わないが、大いに期待を寄せるものでもある。数字の出し方一つで組合員の気持ちや行動も変わってくる。この期末手当が、会社の今後の方向性を決めるひとつの分水嶺であるといえる。
- 一部の路線では大盛況ともいえる混雑ぶりである。回復と成長を感じるものがあるが、インバウンドへの依存が高くなってしまっているのではないかと危惧する。あくまでバス輸送というものは都市間輸送、地元の足などの地域交通としての役割を果たし、地域と共に成長をしサービスを提供し続けるものである。その根幹をしっかりと筋肉質にし、そこへインバウンドなどの収入が加味されるのが理想的と言える。
- 組合員も繁忙期や週末などの運行計画に最大限の協力をしてきた。特に波動的な路線に関しては、所定勤務終了後に臨時対応や休日出勤などで協力をしている。この協力なしではこの収益は達成できなかった。
- コロナ禍とは考えが変わっている。賞与も業績と連動したもので考えなければならない。また年間の賞与支給実績というものは、転職者であれば会社を選ぶ一つの指針であるといえる。その数字で安定度を計る人も多い。人材確保という観点では、より多くの人に選んでもらえるような待遇にしていかななくてはならない。
- コロナ禍という未曾有の危機を全部門、全社員の総力戦で乗り越えてきた。コロナ前と同じ経営方針や業務形態というものを刷新し、生産性の向上、効率化といった今後も業務の改革というものは推し進められる。いつの時代も大きな施策を担う時はマンパワーが必要。会社の成長を続けていく為にはより多くの社員の力が必要になってくる。
- 雇用形態が多い中、契約社員等へも出来る限り、格差のない賞与を考えて欲しい。稼働日数や責任の違いがあるとはいえ、社員と変わらぬ責任感の中、業務への貢献度に変わりはない。そのことをしっかりと鑑みるべき。
- 就職氷河期では「石の上にも三年」なんて言葉があり、我慢して仕事を続けるなんてことがあったが、今の時代は終身雇用というスタイルよりも、転職市場でより良い条件に乗り換え転職を続けるといった考えに変わってきている。それだけ労働者も労働条件をより気にしているということだ。より若い世代や逸材にバス業界、当社を選んでいただくためには魅力的な賃金と労働条件改善が必要になってくる。
- 期待値を込めるという意味では、昨年度までのコロナ禍を乗り切った組合員に対する還元、そしてコロナ禍で不安な中転職をし、新たに加わった社員に対して当社を選んで良かったと思える様な賞与にしてもらいたい。会社としても回復した姿を見せていき、将来の足掛かりとなる様な踏み込んだ回答にして貰いたい。
- 会社としての持ち出しの限界値はあれど、今日の議論をしっかりと持ち帰ってもらい、経営陣に伝え議論していただきたい。この議論を経て、踏み込んだ額での回答をお願いしたい。辛い時期を家族の支えがありそれを乗り越えてきた。その家族にも良かったと思われるような回答にってもらいたい。