



申
2
号

2023年度年末手当に関する申し入れ 第3回交渉「回答を受けて議論」をおこなう! その2

- (組合) 若干ではあるが黒字になった。0.2ヶ月という上げ幅の意味合いは異なる。赤字の積み上げ率とやっと黒字になっても積み上げ率が同じということはいかがなものか。
- (会社) 結果として0.2ずつの積み上げではあるが、赤字の時の算定と今回は同じではない。諸元データで示したとおり0.1ヶ月は1,800万円である。遠隔地点呼や効率化施策などに協力いただいた評価も加味している。過去の数字は加味しておらずそれありきではないことは伝えておく。
- (組合) 一人当たり0.1ヶ月2万5000円、全体をみれば1,800万円と示されたが、第2回交渉で質問し会社としていくらプラスを出せるのか確認した。だがゼロベースのときに出した回答と今回の2.0ヶ月の上げ幅は変わらない。現場の組合員と家族はその上げ幅をみて考えている。インバウンドについても国内需要を取り込むにしても、企業として選ばれる会社にならなければいけない。企業として前向きな意思を見せてもらえれば現場で働く社員はモチベーションが上がり、労働の質が向上することによってお客様から選ばれる企業になる。車両4台浮かせる話をされたが、現場で動いていない車両もある。臨時便についても会社が決めたことに対して行こう、それ以上なにか出来るか考えてもらいたい。
- (会社) 支店に予備車など空いている車両を使うことを前提に繁忙期輸送を検討している。現場のみなさまからの提案も受けている。お客様がいるところにいかに車両を運用し出せるかである。夏輸送で単月黒字になるところであり、便あたりの旅客が増えているなども感じているかもしれないが、実際には車両運用数が例年より少なく、旅客需要が伸びたため収益を得ることに繋がった。今後も良いところを寄せ集めていき改善していきたい。
- (組合) それならばもっと賞与の数字を積み上げる努力をしていただきたかった。
- (会社) 今回職場に示す「社員の皆さんへ」の中には率だけではなく、平均支給額を載せていくことを考えている。今回の交渉はアフターコロナになった中で、業績面での議論をしてきたが、コロナ禍では社員の生活給にウエイトを置いて支給額を決めてきた。アフターコロナとコロナ禍中とは算出する考えは異なる。
- (組合) 収入を上げるために輸送力確保が大事であり、賞与の数字を積み上げることで人材確保と人材流失を防ぐことが最も必要である。
- (会社) 賞与の数字だけが理由で会社を辞めるということには繋がらない。賃金が低いからという理由で辞めた社員は確かにいた。
- (組合) 賞与をもらって辞めるのは区切りがいいからである。コロナ禍でローンを沢山組んだ社員も多いと思う。今回の賞与をローンの返済に充てる社員も多くいると思う。社員はこれまで以上に期待感が高かった。それだけ年収自体も下がってしまっていたということである。
- (会社) 基準内賃金が上がれば賞与もあがるので、率が全てではない。回答書にも触れているが今後賃金改定なども検討している。
- (組合) 賞与だけではなく、賞与の低下によって年収が下がっていることは確かである。
- (会社) 基本給も上がれば賞与も上がるということである。改善内容については今後詰めていきたい。