

ネガティブなスタンスを職場からの声で打ち破り、満額回答を勝ちとろう

< 2018年度夏季手当・2回目交渉を開催 >

◇交渉で示された経営側の「情勢認識」および「基本的なスタンス」 ※記載は全て要旨

- ① 「2017年度期末決算」は増収増益、運輸収入は対前年200億円の増。しかし、営業費用が増加しており、来期決算では増収減益を見込んでいる。
- ② 日本経済は「緩やかに回復している」が力強さに欠けており、悪化するリスクもある。原油価格が上昇傾向にあり、動力費に与える影響が大きい。
- ③ 雇用情勢は好調であるが、反面、人手不足にある。当社においても世代交代の最中であり、コスト増加の要因となる。今以上に徹底したコスト管理が必要である。
- ④ 経営環境・経営課題に対応すべく、生産性向上など諸施策について時間軸を意識し、スピード感を持って推進する。
- ⑤ 期末手当は業績を反映することも大事だが、安定的な支給の観点が必要である。
- ⑥ 「エルダー社員制度の見直し」による人件費増、安全投資増、動力費増、業務委託費増などを見込んでおり、総合的な判断が必要。5期連続の賃金改定、管理手当・扶養手当の見直しにより、基準内賃金は増加している。仮に昨年と同じ回答であっても、平均支給額が上回ることも考慮すべきだ。これまでの夏季手当実績は、大企業の平均を上回っており、十分「社員に還元している」との認識である。

対する組合側はポジティブな主張を展開し、現場社員の声をぶつける！

- ① 昨年の回答(2.91ヶ月)と、3.2ヶ月要求の差は「0.29ヶ月分」であり、過去最高の「期末決算」から見ても決してムリな数字ではない。
- ② 世間相場を語り、他企業の夏季手当回答や平均金額だけを比較することは、全く意味がない。当社の業績や社員の生活実態などを踏まえて、労使交渉で回答を導き出すものだ。
- ③ 期末手当が生活給になっている現実や超勤をしないと生活が苦しい実態もある。「扶養手当の見直し」で生涯賃金が減る社員もいる。管理手当も全社員に支給されるわけではない。社員の生計費としての期末手当があることは無視できない。原油が高騰すれば、社員の生活にも大きな影響が出る。人にかかる費用を軽視してはダメだ。
- ④ 外国人就労者が増加している。「生産年齢人口の減少」などが言われているが、外国人就労者の増加や定期収入の伸びなど、ポジティブな要素も十分ある。
- ⑤ 経営側には、会社の発展に大きく寄与している55歳以上の社員とグリーンスタッフに賃金で応える責務がある。
- ⑥ 列車妨害が多発しているなか、経営側も現場社員もお互いの任務をまっとうすることが「世間の目」に応えることになる。お互いに律し合い、労使でさらに会社を発展・成長させていくために要求満額を支払うべきである。

東日本ユニオンに結集し、要求を実現させよう！