



HPはこちら

## 2022年度夏季手当を振り返る 赤字下で全社員が奮闘している中 一部社員だけに運用する成績率は、今本当に必要なのか！？

### 【0.7ヶ月分の追加支給を求めた団体交渉における組合側の主張】

- 2.3ヶ月から0.7ヶ月の上積みができないというのであれば、今回は成績率の運用を止めるべきだ！
- 成績率の原資を、2.3ヶ月の上積みで要求している0.7ヶ月の原資として使うべきだ！
- 全社員が一丸となって頑張っており、全社員の勤務成績は「優秀」だといえる。全社員平等に0.7ヶ月を追加支給するべきだ！
- 2.3ヶ月が「出せる精一杯の回答だ」と言いつつ、一部社員には「成績率（増額）」を実施するほか、一部社員を対象に会社幹部と飲食を伴う会合を実施している。本当に今やるべきことなのか！？

### 【経営側の回答】

- 勤務成績をしっかりと評価して、成績率（増額）の運用を行っていくことは適切なことである。
- 成績率のことだけではなく、会社として勤務成績を見て社員をしっかりと評価するのは世の中一般的にも妥当であり、その中で成績率を運用していく考えである。そこを一律に期末手当の原資として分配する考えはない。
- 会合などについては、会社として必要な経費を支出しており、それが不要だという考えではない。また、その費用は期末手当の原資ということにはならない。

**経費が一部の社員による会合や懇親会に使われる！  
赤字下でも一般論で一部の社員には成績率加算！  
みなさんは、どのように思いますか！？**