



HPはこちら

<2023年度年末手当シリーズ⑧>

私たちの奮闘に対する評価が低すぎる！

東日本ユニオンは11月10日に申第4号「2023年度年末手当に関する申し入れ」の第3回団体交渉を開催し、経営側より基準内賃金の「2.65ヶ月+50,000円」の回答を受けました。しかし、その回答は私たちの要求とはあまりにもかけ離れており、回答を巡り経営側と議論を行いました。

第3回団体交渉議論内容（要旨）

【組合側】

- ◆会社回答の根拠は何か。
- ◆第2回団体交渉で、平成23年度の「第2四半期決算」の利益水準と同等と確認したが、そこをベースに支給月数を決めたのか。平成23年当時と比べて社員一人ひとりの業務量や質、奮闘はそれ以上である。その社員の奮闘などが反映された回答ではない。
- ◆社員一律による月数回答を要求したが、プラス50,000円となった根拠や判断基準は何なのか。定額支給とした場合、基準内賃金が高い社員は支給額が減る。回答書のメッセージ内容を打ち出すのならば一律月数での回答にするべきだ。
- ◆平成23年度の年末手当の会社持ち出し額と今年度の3.5ヶ月要求を比較すれば、社員数の減もあり、会社持ち出し額はほぼ同等である。営業利益の水準を考慮しても3.5ヶ月の満額回答は決して高い数字ではない。
- ◆お客さまが戻ってきたのは、コロナの反動だけではない。現場社員が奮闘してきたからである。コロナ禍でも誰も安全とサービスを放棄してこなかった。「安全・安定輸送」を守り、歯を食いしばり頑張ってきたことが経営側には見えていないのか。
- ◆少子化でお客さまが減ることは分かっているからこそ、ワンマン運転など少ない人員で利益を出そうと奮闘している。黒字にも戻しており、社員への配分なくして「変革2027」の達成はない。今回はそういう年末手当の交渉であった。

【経営側】

- 回答書にも記載しているが、直近の業績をベースに判断している。今回は令和5年度「第2四半期決算」の営業利益を主に判断した。
- 結果として平成23年度と同水準となった。当時の状況と現在は異なり、そこをベースとはしていない。共通して言えるのは社員の奮闘があったことは間違いのないことである。
- 社員一律による月数での要求趣旨は承知しているが、業績等、様々なことを踏まえ、総合的な判断でこの様な回答となった。判断基準は回答書に示した内容である。
- 平成23年当時とは、社員数、平均基準内賃金、社員の年齢構成も違う。社会情勢など何が違うかと言われると様々あるが、決して同じではない。当時と見比べて回答の判断を行ってはならず、令和5年の営業利益をベースに判断している。
- 社員の奮闘により社会的使命を果たし、地域と一体となって取り組んできたことは認識している。営業利益は昨年の2倍、3倍になっているが、最高値を生みだした年から比較すると、未だ6割の状況にしかっていない。まずはお客さまをしっかりと取り込み「変革2027」の目標達成を目指していかなければならない。
- 新型コロナウイルスの影響で「変革2027」で想定していたお客さまの減少が早まり、統括センター化や職名の廃止など、様々な構造改革を推進してきたことにより、会社の体力の強化はなされているが、改革は道半ばである。持続的成長を目指し、社員還元を行っていく。