



年末手当回答の再考を求め申し入れ

中央本部は11月10日に申4号「2023年度年末手当に関する申し入れ」の第3回団体交渉を行いました。

経営側より示された「基準内賃金の2・65ヶ月分+5万円」とする低額回答に対し組合側は席上妥結せず、中央執行委員会で議論を行いました。

「現場で働く社員の奮闘が業績に反映している」「社員一人ひとりの役割や負担は大きく増している」「社員の生活も考慮要素とする」など認識の一致が図れました。

しかし3・5ヶ月分要求に対する支払い体力はあるとしながらこれらが全く配慮されない回答であり、「営業利益の水準」だけを見て期末手当の支給額を決めていると言わざるを得ません。

2023年度年末手当に対する回答の再考を求め、中央本部は11月13日、申12号「2023年度年末手当回答の再考を求める緊急申し入れを提出しました。

本部申12号 要求項目

1. 2023年度年末手当は社員一律による「基準内賃金の3・5ヶ月分」とする。」と。
2. 2023年度年末手当は2023年12月8日(金)までに支払うこと。

年末手当会社回答に対して怒りや悔しさの声が続々と

経営側からの回答が示されて以降、現場で働く社員からは多くの怒りと悔しさの声が新潟地本にも寄せられています。

●変革だと言っているのに、きつくなる一方なのに、それに見合うボーナスで

第3回団体交渉

社員への配分なくして変革2027の達成はない

11月10日に行われた第3回団体交渉で中央本部は、要求とはあまりにもかけ離れた回答を巡り経営側と議論を行いました。

回答の根拠について経営側は、直近の業績をベースとして、今回は主に令和5年度第2四半期決算の営業利益をもとに判断したとしました。

第2回目の団体交渉では、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ていたことから、そこをベースに支給月数を決めたのか組合側が質すと経営側は、結果として平成23年度と同水準であるが、当時と現在の状況は異なり、そこをベースとはしていないとしました。

その上で、共通して社員の奮闘があったことは間違いなくとする経営側に対し組合側は、平成23年当

はない

●社員にはチャレンジだ、連携と融合だ、と言うが会社は何もしてくれない

●低すぎる。これで頑張れと言わないで欲しいし、頑張ろうとは思えない

●これが社員の努力を認

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にも関わらず、その社員の奮闘などが反映された回答ではないことを強く指摘しました。

組合側は、平成23年度と比較すれば、社員数の減もあり、今年度の年末手当3・5ヶ月要求における会社の持ち出し額はほぼ同等であると指摘し、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と訴えました。

経営側は、当時とは社員の数、平均基準内賃金、社員の年齢構成も違い、社会情勢なども決して同じでは

めた結果なのだとしたら後は何をしたら良いのか全くわからない

●社員の頑張りに対する評価の結果はこんなものですかね

●プラス5万円は若い人には良いだろうが、年齢に関わらず会社から求められ努力もしているのに目減りをする出し方には納得ができない

ないとした上で、令和5年の営業利益をベースに判断しているものであり、当時と見比べて回答の判断を行ってはいないとした。

組合側が申し入れた社員一律による月数回答の要求に対し、プラス5万円の形で回答を行う根拠や判断基準を質しました。

経営側は、判断基準は回答に示した内容であり、社員一律による月数での要求趣旨は承知しているとした上で、業績など様々なことを踏まえ、総合的な判断でこの様な回答となつたと述べました。

組合側は、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ことになり、回答書のメッセージ内容を打ち出すのであれば一律月数での回答にするべきだと訴えました。

経営側は、営業利益は昨年の2倍、3倍になっているが、最高値を生み出した年から比較すると、未だ6割の状況にしかなっていないとした上で、まずはお客さまをしっかり取り込み「変革2027」の目標

経営側は、判断基準は回答に示した内容であり、社員一律による月数での要求趣旨は承知しているとした上で、業績など様々なことを踏まえ、総合的な判断でこの様な回答となつたと述べました。

組合側は、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ことになり、回答書のメッセージ内容を打ち出すのであれば一律月数での回答にするべきだと訴えました。

経営側は、営業利益は昨年の2倍、3倍になっているが、最高値を生み出した年から比較すると、未だ6割の状況にしかなっていないとした上で、まずはお客さまをしっかり取り込み「変革2027」の目標

経営側は、判断基準は回答に示した内容であり、社員一律による月数での要求趣旨は承知しているとした上で、業績など様々なことを踏まえ、総合的な判断でこの様な回答となつたと述べました。

組合側は、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ことになり、回答書のメッセージ内容を打ち出すのであれば一律月数での回答にするべきだと訴えました。

経営側は、営業利益は昨年の2倍、3倍になっているが、最高値を生み出した年から比較すると、未だ6割の状況にしかなっていないとした上で、まずはお客さまをしっかり取り込み「変革2027」の目標

3.5ヶ月満額実現しよう 全組合員でたたかおう

上中越支部「年末手当総決起集会&飲み会」



上中越支部は11月2日、3日、4日の3日間にわたり、「年末手当総決起集会&飲み会」を開催しました。年末手当要求3・5ヶ月の満額を勝ち取っていくために、最後まで諦めずたたかい

続けることを再確認しました。集会終了後の飲み会も盛大に行われ、組合員の横のつながりをさらに深めることができました。(上中越支部 投稿)

経営側は、判断基準は回答に示した内容であり、社員一律による月数での要求趣旨は承知しているとした上で、業績など様々なことを踏まえ、総合的な判断でこの様な回答となつたと述べました。組合側は、お客さまが戻ってきたのは、コロナの反動だけではなく、コロナ禍でも誰も安全とサービスを放棄せず、現場社員が奮闘してきたからだと言いつつ、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と強く指摘しました。また、少子化でお客さまが減ることは分かっているからこそ、ワンマン運転をはじめ少ない人員で利益を出そうと奮闘している現場社員の想いを述べた上で、社員への配分なくしては「変革2027」の達成はないことを強く訴えました。