



～戮力協心～ NO.50

2023年6月9日

発行責任者 池尻 和寛

編集責任者 情 宣 部

会社:現時点での会社の考えは「2020年の冬より厳しい(実績1.6カ月)」というのが本日の回答とする。
組合:組合員の労働実感と生活(賃金)実感に大きな乖離がある!!
生活設計ができる手当でなければならない!!再考せよ!!

夏季手当第3回交渉～会社の考え～

中央本部は6月9日に夏季手当第3回交渉を行なってきました。

会社の考え

- ・原油高、物価高によるコスト増を受けて会社としても苦しい状況にある。
- ・2022年度決算は単体△63億円の赤字となり、近年にない厳しい経営状況にあり、会社としても限界がある。
- ・2023年度に入り、コロナが5類となったことにより、インバウンドで人が動き出し、物が動くようになってきた。しかし、収入は対計画において△12億円で悪い状況である。
- ・生活給の考え方は否定しない。計画未達による手当抑制もするつもりもない。だが、夏季手当は下期の業績、直近の収入動向、社員の頑張りを鑑みて判断する。
- ・離職防止については、社員のエンゲージメントを高めて、離職を防いでいきたい。
- ・社内で議論中だが、現時点では「2020年の冬より厳しい」という考えである。

組合の主張

- ・「社員の頑張りに」ということが言われたが、「2020年の冬より厳しい」ということであれば、収入動向のみで判断しており、組合員の職場での奮闘が入っていない!
- ・「限界がある」というが、計画を立てたのは会社であり、そこに収入計画の乖離が出ているだけではないか! 異常時対応など、職場は100%以上で頑張っている!
- ・社長は全国の職場を見て回り、社員の顔や奮闘ぶりを見てきたはず! 業績が悪いのは分かるが、青年部員の頑張りを入れなくては、せっかく我が社を選んでくれた社員がガッカリする。そういうようなことをするべきではない!
- ・昨年から可処分所得は減少し、実質賃金は低下している。電気代も値上がりし、物価も今後上昇する。生活が苦しくなることは目に見えており、社員の生活を保障する責務がある!

山場の闘いが始まります! 会社の業績のみの姿勢を打ち崩すために全青年部員で闘おう!!