



## ～戮力協心～ NO.34

2024年5月23日

発行責任者 池尻 和寛

編集責任者 情 宣 部

### 夏季手当第2回交渉～要求の根拠～

中央本部は5月23日に「2024年度夏季手当第2回交渉」を行ないました。

#### 組合の要求の根拠

- ・24春闘において、平均昇給額と併せて2.29%の賃上げで消費者物価指数は2.7%ということから毎月平均1,230円の賃下げ状態となっている。23春闘と合わせると平均5040円も賃下げとなり、保険料等様々なものを合わせると期末手当を生活費に補填せざるを得ない状況にさせてしまっていることを経営陣は強く自覚するべきだ！
- ・職場は現在、期待感を失い、諦めのムードが漂っている。それは、言ったところで「会社は出さない」と見られていることだ。感謝の言葉だけではなく、評価制度で不公平感をいつまでも拭えないなかでの奮闘、老朽化設備のなかで創意工夫した仕事の奮闘、慢性的な要員不足の中で安全・安定輸送の奮闘があるから仕事は何とかまわっている。その労苦に対する還元は満額回答でなければ報われず、人材流出防止の歯止めはできない！
- ・経営陣は「経営参画の意識を」ということで、現場力の向上をはかろうとしているが、そもそもの経営陣の努力が職場からは見えてこない。職場の思いとしては「なぜ自分たちばかり…」という悲壮感に満ちている。上からの押しつけにしか見えず、もっと経営陣が最先頭で努力し、青年部員にその姿を見せるべきではないのか！
- ・5月21日時点で収入は、対計画3.2億円のプラスとなっている。職場の様々な状況を加味すると分水嶺に立っている。ここで先行投資として会社は英断を下すべきだ！

#### 会社の回答

- ・賃下げ状態となっていることは理解している。しかし、会社も赤字の中で精一杯応えてきたつもりである。
- ・職場のモチベーションを上げることや若年退職防止は必要。しかし、それは賃金に限らずキャリアプラン制度改善などでモチベーション向上、離職歯止めにつながると考えている。
- ・赤字決算だから手当削減とはしない。貴組合の「期末手当が生活給」という考えについても否定はしないが、会社としては「直近の状況、半期の業績、社員の頑張り」で判断していく。また、現在3.2億円プラスとなっているが、楽観視できるほどの状況ではないと感じている。4期連続の赤字は許されない。

会社は「先行投資も選択肢」とは言うが、プラスの時に出不さなくていつ出すのか？  
青年部は会社の英断を出させるために最先頭で闘いをつくりだそう!!