

申20号 2021年度夏季手当に関する申し入れ 第2回交渉で満額回答を強く求める！！

【組合の主張】

- 夏季手当や年末手当、賃上げ時の減額という非常に厳しい回答の中において、自らの生活実感として今回要求をしている。そして、何よりも組合員が求めているのは会社として生活の安定を保障してほしいということだ。
- 今後、経済活動が回復傾向にあることは事実である。昨年度からの手当ならびに定期昇給の減額を考えた場合、組合員の生活実感は非常に厳しい状況だ。どのように組合員の生活の安定を保障していくつもりなのか。
- 人件費は対前年で555億円の減少だが、大きな要素として夏、年末の賞与で428億円の減とされており、1.49か月分の減少だ。多くの組合員、社員は生活給の一部になっており、ローンをボーナスで組み立てていたり、給料の赤字の補填をボーナスでしているのが現実だ。
- 1,700億円のコストダウンにおける人件費の割合が高い。手当や定期昇給など50万円も減額になっている。様々な施策を担うのは社員一人ひとりであり、しっかりと人への投資をしていくべきだ。
- 人件費が削減される一方で、車両取り換え計画など本当に今この時期に実施すべきものなのかと意見も出ている。人件費よりも設備投資が先行している。会社としてしっかりと判断すべきだ。
- 会社幹部からは「すぐに経営が傾くような状況ではあり」と言われている。そのことからしても支払い能力はある。
- 積み立ててきた剰余金を人件費に回すべきだ。会社としてそういう判断で応えることもできるはずだ。
- 今後、会社は業績が回復したとしても慎重な姿勢を崩さないはずであり、いつまでたってもその利益は社員には還元されない。これ以上我慢し続けることはできない。
- コロナの状況は変わらず、感染リスクが高い中で業務に従事している。緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の実施によりさらに厳しい状況下に置かれていることから加給すべき。
- ボーナスは組合員にとって生活費であり、安定した生活を保障していくため一律5万円の要求をしている。この要求には組合員からの非常に強い思いがある。
- 現場は矢継ぎ早の施策に混乱しており、社員からは会社を辞める話も出ている。社員自身がしっかりと向き合えなかったら施策は成り立たない。そのためには社員への還元をするしかない。これは強く主張する。成績率も、この状況では一度立ち止まり全社員一律に還元すべきだ。要求について持ち帰り議論し、満額回答を強く要請する！

【会社の見解】

- ◆給料が社員・家族の幸福の実現につながる側面はある一方で、企業が立ち行かなくなれば本末転倒である。
- ◆4月、5月において緊急事態宣言、まん延防止等重点措置などもあり、その影響も見えていかなければならない。コロナワクチン接種の効果は一定程度確認されているものの必ず回復すると断言できる状況にない。
- ◆期末手当は支給月数をその都度決めている。支払う月数を約束する性質のものではない。
- ◆手当等もつと減額を考えなければいけない状況だが、そのことが目的ではない。また、定期昇給自体は実施しており、持続的成長という観点に踏まえ判断した。施策を担っていくことには会社としても応えていかなければならない一方で、社員一人ひとりが努力をしていくことが会社の成長につながっていくと考えている。
- ◆設備投資は毎年着実に実行していかなければならない。いかに設備投資を人件費に振り向けていくのかということも財務的に厳しい状況から慎重に判断しなければならない。
- ◆利益剰余金は全て現金としてあるものではない。このような厳しい状況にあつて資産を切り崩すことは極めて慎重に判断しなければならない。資産を売って人件費に回すということは難しい問題である。
- ◆夏季手当の水準については持続的な成長を実現していく観点から足元の業績を見て判断すべきである。
- ◆水準が高ければ高いほど生活に使うお金も大きくなる。厳しい状況に踏まえて判断していくものだと考えている。組合員の生活実感に基づく強い主張ということは受け止めている。
- ◆変革2027のレベルとスピードを上げて引き続き取り組んでいかなければならない。非常に厳しい状況であり今後の状況も不透明感がある。赤字が続くことでは企業として立ち行かない。黒字化を確実に実現していかなければならない。支給水準については極めて慎重な判断が必要で総合的に判断していく。

会社には生活を保障する義務がある！今こそ満額回答すべきだ！