



2021 年度夏季手当に関する申し入れ

6月4日、第2回団体交渉を行う!

その2

仕事における「働きがい」と生活環境における「生きがい」を実現することこそが、地域の足を守る社会的使命の完遂に直結する！生涯賃金と将来の生活を保障するため「昇給係数2」とした特別昇給の実施を求める！

組合：令和3年度賃金引き上げ交渉においては、「令和3年度の昇給の精算に関する了解事項」の締結を行ってきた。しかし、昇給係数「4」の実施を求める考えは変わっていない。昇給係数「4」に満たない「2」とする減額された影響は、生涯賃金に大きく関わる問題であるため、改めて特別昇給として実施を求める。

世代交代期を迎えている今、コロナ禍という厳しい状況乗り越えていくために、蓄積された経験と知識を更に伸ばすことが大事となってくる。また、愛社精神・帰属意識を実現することは、安全輸送を担う一人一人のモチベーション向上に寄与することにつながるものだ。

全ての仲間の夢と希望と生活を守るために求めるものである。

会社：一時金は毎年都度判断し、昇給は将来に関わるもので、春季労使交渉で行っている。

異例の要求をいただいていると思うが、年度途中で基本給を改定することは難しい側面をもっている。要求をいただいたことに踏まえ、検討して回答を示していきたい。

組合：私たちを取り巻く環境は、生活必需品をはじめ、ガス代金等の値上がりが続いている。物価上昇分を考慮した生活維持向上分としてのベースアップのみならず、定期昇給の実施が今こそ必要なのだ。

昇給係数2の実施は、単年度ベースで△20億円となる。黒字化を目指すために必須ということが強調され続けているが、当然にも単年度のものではなく、将来に影響を及ぼすものだ。私たちの労働の価値を低下させるものには反対だ。定期昇給の切り下げは容認することはできない。

会社：貴側の主張は受け止めるものではあるが、先般交渉時において回答したように、定期昇給の実施を判断したものであり、その回答に尽きる

組合：**役員報酬を削らずして、人件費削減にはならない。社員の賃金に手をつける前に役員報酬に踏み込むべきだ。職場ばかり負担を強いられていることに不満の声があがっている。**

会社：自主返納している役員もいる。この場では、意見を受け止めるとの回答にとどめる。

組合：定期昇給の考え方について賃金規程にある「前年4月1日から当年3月31日までの調査期間内における社員の平素の勤務成績を十分に調査して、毎年4月1日に実施する」とし、年功賃金をベースとし、1年間の経験労働に対するの評価としている。この基本的考え方は変えるべきものではなく、業績連動を反映するものではないはずだ。

会社：賃金規程にある考え方について、変わるものではなく、認識は一致する。

定期昇給の考え方については認識一致!

しかし、業績連動型を持ちこませたことは容認できない!

コロナ禍での私たちの労働の価値は益々高まっている。

今こそ、1年間の労働の対価としての定期昇給(特別昇給)の実施を行うべきだ!