

情熱

J R 東 労 組 大 宮 地 本 青 年 部
発 行 責 任 者 畠 山 豪 部
編 集 責 任 者 教 宣 部

No.008 2022年11月10日



「2022年度年末手当等に関する申し入れ」第2回交渉が行われました。会社は頑なに出さない理由を並べ「総合的に勘案する」と繰り返すばかりです。会社は本当に私たちの苦しい現実を受け止めているのでしょうか！？

会社

組合

会社の持続的な発展が、社員還元のさらなる充実、また働きがいの向上、社員・家族の幸福の実現につながる。

基本スタンス

組合員・社員の力、モチベーションの維持・向上なくして会社の発展は成し得ない。

足元の業績、決算状況、業績、経済の状況、長期的な経営環境、内部的な要因、世間動向、取り巻く中で様々な事柄を勘案して慎重に総合的に判断していく。総合的に判断する。

支給基準

黒字実現後はコロナ前の水準に戻すべきだと労使で確認してきた。今、年末手当の支給基準としてしっかり判断すべきである

上半期の予測より約3%（200億円）下回っている。上半期の遅れは下半期で取り戻さなければいけない。現状、楽観視出来ない。地震や大雨、工事の遅れ、コロナ第8波のリスク等も考えると、先行きは不透明。

先行きの不透明感

そもそも想定を下回るということは、経営の想定の高さが原因ではないか。10月は想定通り、11月は想定以上が考えられる。第3四半期決算の想定も変えていない。今後の見通しは不透明ではないのではないか。

有利子負債が増えたことを持って、賞与を抑制した認識はない。

有利子負債

00年3月と22年6月を比較して、利払い金を見れば同じような有利子負債でも利払いは3分の1であり、経営に与える影響は異なる。年末手当を抑制する要因にはなりえない。手元資金の補充のために経営判断として行われているのであれば、構造上の問題であり、経営問題である。

会社は出し渋っているわけではない。総合的に勘案して、会社としても最大限の回答をしてきた。

職場努力

高い収入目標を社員に押し付けて、達成できなければ努力が足りないかのように期末手当を出し渋るのではなく、そもそも目標が適正なのかどうか経営側が捉え返すことも必要なのではないか。

能力とか働き面を活かせるような働きがいの向上も含めてしっかり取り組みたい。

人材流出

賃金は社員のモチベーションの最たるものである。

役員報酬の10%を自主返納していたが現在はおこなっていない。

役員報酬

会社経営陣も苦勞しているということがあれば、組合員へ我々から伝えたい。



理不尽な会社姿勢を許さず

職場から声を上げよう！！

