



「新賃金・夏季手当について」の

提案を受け解明的な議論を行う！

《提案内容》

賃金引上げ(春闘)と夏季手当についての議論を同時期に行いたい

【組合】 この提案の目的は何か。

【会社】 前年度下期の業績議論ができて、同時に議論することは一定程度合理性がある。社員にとって年収ベースでの見通しが一定程度たつことで、生活設計をたてやすくなる。

【組合】 なぜ、新賃金と夏季手当を同時に議論するように変更する必要があるのか。

【会社】 夏季手当の支給日に近い時期に示していたものを、新賃金と一緒に検討することで、計画的な生活設計ができることで「社員・家族の幸福の実現」を図ることができる。

【組合】 なぜ提案なのか。労働協約に変更はあるのか。

【会社】 場を設けて、真摯に議論をしていきたい。協約に期末手当について記載があるが、内容に変更はない。

【組合】 「変革2027」の実現をめざすために、新賃金と夏季手当を同時に議論するのか。

【会社】 新賃金・夏季手当含めて、総合的に判断して処遇改善を行い、働きがいの創出、成長の好循環をつくる中に賃金もあって、「変革2027」に包含されると考える。同時に議論することで働きがいの向上につながることは「変革2027」の実現につながる。

【組合】 賃上げについては2月～3月に議論してきているが、スケジュールは変わるのか。

【会社】 新賃金については、世間のスケジュールもあることから、変わるものではないと考える。

【組合】 夏季手当については下半期の業績を踏まえて議論してきた。賃上げと同時では、期末決算発表前で、何を基に議論するのか。

【会社】 期末決算だけでなく、中長期的な見通しを含めて議論することに変わりない。第3四半期決算や足元の状況を踏まえて議論できる。時期を後にすれば業績が良くなるものではない。

【組合】 今回の提案に関して、労使議論のスケジュールはどうか。

【会社】 新賃金のスケジュールは定まっている中、1月19日までに具体的に提起をいただいて、1月～2月中旬までに議論していければと考えている。

【組合】 今回の提案以降別々に議論することはないのか。

【会社】 未来永劫別々に議論しないということではないが、来年度の新賃金から、会社としては同時議論が基本的な考えである。

【組合】 今回の提案については、唐突感があり、強引だと感じて、納得感もない。過去には同時議論もその時々状況を踏まえておこなってきたと認識している。様々な議論ができずに硬直的になってしまうのではないかと危惧する。現時点で同時議論を基本とすべきではないとの受け止めである。そのような問題意識も踏まえて今後議論していく。

【会社】 提案という形で前広に示す場をつくり、議論し、次の段階に進めていきたいと考えている。硬直的になるのではないかと懸念が示された。同時議論を基本とすることや硬直的になるのではないかと等の懸念を払拭できるように議論していきたい。

本当に同時期の議論で納得感の得られる議論が十分にできるのか、賃金とは何かなど職場で議論を深めよう！