



## 申12号「新賃金・夏季手当について」に関する申し入れ 団体交渉を行う！ 1月24日

組合

この間の経緯や経過を踏まえ、「新賃金・夏季手当」交渉は同時期議論を原則とすることなく、その都度の労使合意のもと実施とすること！

会社

新賃金と夏季手当について同時期に議論する考えに変わりはない！

組

申し入れと一緒に提出した場合と、これまで通り夏季手当を5月に提出した場合、どういう対応を考えているのか。

新賃金と夏季手当を同時期に検討するというので協力をお願いしている。同時に検討することを提案していることから、5月に申し入れをいただいたとしても、**一定のタイミングで一定の判断をして、会社としての考え方を示していく。**

会

議論の進め方はどのようになるのか。

主旨説明の後、必要な議論を行い回答できる段階で回答する。**交渉回数に限りはない。**

一緒に議論することの合理性が感じられない。同時期に議論する目的は、交渉回数を減らしたいということなのではないかという声も出ている。

**回数を減らす目的ではない。**会社として真摯に精力的に議論することには変わりはない。

団体交渉の中で組合員・社員の本音を伝えてきたが、その声を受け止める労使議論は変わらずに続けていくということではないか。

組合員・社員の声は受け止める。労使議論は変わらず行っていく。

提案以降、組合員や社員から「計画的な生活設計が立てられる」という声はない。

社員とも積極的に意見交換してきている。「少しでも早めだと生活設計が立てられる」という意見も受けている。

合理性があるという声もないし、

**合理性が理解できない！**

夏季手当は下期の業績をもとに議論してきた。直近の業績をベースに議論することは変わらないので、**同時期の議論は一定の合理性がある。**

第3四半期で夏季手当の支給月数を決め、その後の決算で業績予測を上回った場合、我々にとって**不利益になるのではないかと懸念する。**

3月の段階で、決算の一定の確度をもって判断できる。**不利益にはならない。**その都度判断していく。

認識一致が図れず、交渉中断。

引き続き議論を行っていきます。