



## 申12号 「新賃金・夏季手当について」に関する申し入れ 第2回交渉を行う!! (2024/2/6)

第1回交渉が継続議論となった「会社から提案された同時議論で従来通りの議論時間が確保できるのか」「合理性の一致や組合が述べた不利益の懸念に対する歩み寄りがいない」という点について議論しました。

■組合の主な主張

□会社の主な主張

同時議論で従来通りの  
議論時間が確保できるのか

合理性の一致や組合が述べた  
不利益の懸念に対する歩み寄り

■新賃金と夏季手当を同時議論した場合、議論が成熟していないと組合が判断し「交渉時間が足りない」と主張した時はどう取り扱うのか。

■新賃金と夏季手当を同時議論した場合、夏季手当の議論の中で「業績予想は確定とまでは言えないが一定の確度を持って認識している。」と回答された。会社は、確度をもって認識しているが、組合は判断材料がない。その確度をもって認識された決算内容はどこまで組合に説明できるのか。

- 回数ではなく時間が重要だと考えている。
- あらかじめ回数は決めていない。
- 議論が成熟するのに必要な時間は確保する。
- スケジュール感を意識して進めていく。
- 組合員の声を受け止める必要があるならば、調整してやっていく。

- 3月までの収入は議論できる。
- 共有できる情報は共有する。

■資料として示すべき

- 資料だけでなくしっかりと答えられるように準備する

### 交渉で確認した6点の確認事項

- ① 春闘と夏季手当の位置づけと考えは変わらないこと
- ② 性質が異なるベースアップ、定期昇給、夏季手当を同時議論することにより、ベースアップや夏季手当を抑えることにはならないこと
- ③ 期末手当の安定的支給ベースを定めて、今後の労使議論に持ち込まないこと
- ④ 労使議論の回数や時間を削減することが目的ではないこと
- ⑤ より労使の議論が重要となってくること
- ⑥ 労使議論が成熟できる時間を確保して、労使の議論をし尽くすこと

**注目!**

■労使議論を成熟させないと組合員の不安は変わらない。6点の確認事項を踏まえ、組織内で議論する。

□会社が議論を尽くしたからと言って一方的に打ち切って進めるのではなく、必要な議論はさせて頂きたい。

～今後については組織内で議論し判断します～