



慢性的な要員不足が深刻化する中で奮闘している 組合員・社員の努力に報い、モチベーションの向上を求める 申8号 年末手当に関する緊急再申し入れ **提出!**

私たちは、過去最高の働き度であることから、**営業利益を重視するのではなく、職場の努力を受け止めるなら営業収益を重視すべき**と訴えてきましたが、**会社は「主として営業利益を勘案する」と頑なな姿勢を変えませんでした。**

また、経営戦略により収益構造が変化している中、**株主配当と比べると3分の1の原資の還元**に留まっていることから、**敢えて営業利益の減益を理由に、社員の賃金や手当だけを抑えようとしているのではと、疑念を抱かざるを得ません。**

さらに「**支給額を強調されれば、いつまでたってもコロナ前の年間6ヶ月以上の水準には戻らない**」との危機感も訴えてきましたが「**支給額が重要な要素**」との姿勢も変えませんでした。

特に、**要員不足の問題に対する認識の乖離がある点に危機感**を持っています。団体交渉において、職場現実を赤裸々に訴えてきましたが、会社は受け止めるとするも「**必要な要員は確保している**」というスタンスを変えませんでした。**慢性的な要員不足が深刻化する中「安全第一」で奮闘することにより、好調な業績や通期の業績予想を上方修正するまでの結果となっているにも関わらず、「営業利益は20億円のマイナス」「もう一段の増収努力が必要」とされれば、職場の努力に報いる姿勢とは言えません。**

申20号解明交渉の中で会社は「**これまでの期末手当の算定基準の前提が変わるため、今後労使間での議論をおこなっていく**」と回答したにも関わらず、**年末手当の参考資料に一方的に「今後の期末手当の考え方」を示す姿勢は、団体交渉軽視・労働組合軽視とも言える傲慢な姿勢であり、到底容認できるものではありません。**

今年末手当交渉で明らかになった課題は、今後の26春闘や夏季手当にも影響を及ぼしかねないと、強い問題意識を持ちました。

1. 申6号「2025年度年末手当に関する申し入れ」に対する会社回答「3. 0ヶ月 + 0. 1ヶ月」を撤回し、**2025年度年末手当を**

基準内賃金の **3. 7ヶ月** とすること。

要求から乖離し、年間6ヶ月にも届かず、**厳しい生活実感や要員不足の中での奮闘が報われる納得感ある回答ではない!**