



2025年度年末手当に関する申し入れ第3回交渉 その②

【組合の主な主張】第1回・第2回の団体交渉で、①好調な業績や上方修正に至ったのは職場の奮闘の結果であること②物価上昇を含めて生活実感を踏まえて検討すること③好調だった GW・お盆の繁忙期、インバウンドの結果も反映することなどを確認してきた／「過去最高の働き度」となっている労働実感だが、営業利益が重視されれば職場の努力はいつまでも報われない。経営側と現場との乖離が更に深まることへの危機感のもと、営業収益を重視すべきと訴えてきた／職場の訓示などでは支社幹部含めて「社員の成長の成果で好調な業績となった」など、マイナス理由は述べられてないという声があり、交渉回答を見るとダブルスタンダードの姿勢ではないかという声が出ている現実だ／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の原資還元に残まっていることから、あえて営業利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ないかと疑念さえ抱かざるを得ない／支給額が上がることは良いことだが、ベースが上がれば支給額は上がるものであり、そもそも物価上昇に賃金が追いついていない実態である／系統を問わず要員不足の中の奮闘を訴えてきたが、職場の声は受け止めるとするも、社長会見であった「必要な要員は確保している」というスタンスを会社は変えていない。もっと職場の現実や悲鳴ともいえる声を受け止め、賃金や手当にも反映させるべきである／深刻化する要員不足でも、安全を第一にコロナ禍を乗り越え好調な業績の結果を出し続けている中、去年は「計画に届いていない」、今年は単体の営業収益はほぼコロナ前に戻り、計画を上回り通期の業績予想を上方修正という結果なのに「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、「馬車馬宣言」されているとも感じざるを得ない／回答指定ゾーンにおいて、3箇月を超える月数回答は、コロナ禍を乗り越え精力的に労使議論を積み上げた結果であり、要求の前進を確認できるものであるが、年間6ヶ月に届かない／「最大限の回答」「最終回答」で再考はできないとあった／要求面だけでなく深刻化する要員不足の問題の中で奮闘し、職場議論を積み上げてきた組合員・社員モチベーションの向上が必須である考えは変わらない／参考資料に決定事項かのような示し方を一方的に行う行為は団体交渉軽視、労働組合軽視ともいえる姿勢であると指摘せざるを得ない。傲慢な姿勢ではないか／今後の26春闘や夏季手当にも影響を及ぼしかねないという強い問題意識を持った



持ち帰り、組織内で議論し判断する！

【会社の主な回答】好調な業績、上方修正は社員の努力であること、物価上昇による生活実感、GW や繁忙期、インバウンド含めた労働実感など、様々議論してきて一致するところもあった／貴側の問題意識は受け止め、会社としてはより支給額が重視されるという認識である／要員不足について、社長会見でも総体として事業運営に必要な要員は確保していると述べている／個々の職場を見た場合、状況として厳しい職場はある。休日出勤等している現実も否定しない／業績を見た場合、営業収益で見るべきとの主張だが、企業が持続的に存続するためには収入があり、必要な費用があり、成長のために四方よしと言っているが様々なところに振り分けていく中で、一段成長していかないと生き残れない。営業利益は業績全体見る中で大切な要素であり、営業収益は考慮しないということではない／回答ゾーンがある中で、交渉で議論し、この間の検討を積み重ねた結果の最終的な回答である／参考資料に関する貴側の指摘受け止めつつ、提起した内容がこのような前提で不安払しょくするために記載した。しっかりと議論して進める



最大限の回答で最終回答である