

本日、6月26日は夏季手当の支給日です

THE MAIL NEWS
2024,05,29 NO. 266
申36号 黒字化までの努力と好業績結果に踏まえ、真の実績と活気あふれる生活を
実現し、明日への活力となる夏季手当補給を求める申し入れ
団体交渉を行う!

基準内賃金【基本給+(管理手当・技術手当・教育手当)+都市手当+扶養手当】の

2.7ヵ月分

2023年度の決算を鑑みれば
夏季手当の補給は当然だ! 現場の思いに報いない
会社姿勢が明らかだ

そもそも
□ 1月の上方修正で株主配当を70円へ、また2023年度決算の状況から更に85円に上げた。なぜ、社員への還元を行わないのか。
□ 2.7ヵ月分は、賞金と夏季手当を同時検討した第三四半期決算の業績反映であり、一方で、売上人件費率は「過去最低」私たちの生産性が上がっている。社員に対する還元が低いという証左だ。

好業績を生み出した原動力は職場の努力の賜物であり、労働の価値は高まっている。
「なぜ、夏季手当補給に至らないのか」強く主張!
株主配当、内部留保、役員報酬を上げて、ステークホルダーである社員には出し惜しみ去りにしている!
公正公平な配分ではないことを指摘!好決算でも社員への還元をしない会社姿勢が明確になった!

申36号交渉で考4かになった **会社の認識・考え方**

- 考えを否定するつもりはないし、受け止める。株主配当をしたから夏季手当補給をするという考えはない。社員への還元はしっかりやっているつもりだ。
- 好決算を出したことは認めなく社員の努力である。3月30日に示した夏季手当2.7ヵ月分は、好決算を生み出したうえでも必要な数字だと考えている。
- 物価上昇により社員生活に影響が及んでいることは認識しているが会社としても影響を受けている。半年末決算の状況からみても他業種の改善の実施を行っていないが、社会状況も念頭に置きながら考慮して判断した。
- 株主配当が立てられるために賞金と夏季手当を同時検討してきた。報酬人件費の低下は理解している。重要視しているのは、賞金がいくら手元にくるかであり、平均基準内賃金が下がった状況は良くない。平均1万円を超えるペースを上げたことは会社として踏み込んだ判断をした。
- 社員を大切にすることは認識一致している。人件費を低く抑えたいという考えはない。働きがいの向上を図りたい。適度な業績、中長期的な見通しの判断をしてこの水準になった。

好業績は私たちの生産性が高められたからであり、現場の苦勞がすべての社員に還元されなければならない!
業績反映・業績連動という手当一牌金の性質からみれば還元を行わない理由は見当たらない!
過去最高益に匹敵する好業績を見越して夏季手当の低額回答をした会社の欺瞞は断じて認められない!
社員・家族の幸福の実現を具現化するために輸送サービス労組は要求を継続し続けていきます!

本日、6月26日は夏季手当の支給日です。
輸送サービス労組は、団体交渉で2023年度期末決算で好業績を生み出した現場の努力を正しく評価するために夏季手当の補給で社員還元することを求めてきました。それは、決算発表後に株主配当は増配当、役員報酬は業績連動で上昇しているように

私たちの努力でつくり出した好業績
求め続けた「夏季手当の補給」実現せず
詭弁、欺瞞を弄し、社員を置き去りにした
会社姿勢は断じて認められない!

好決算を生み出した仲間の労苦に追加補給で応えることは当然であるからです。しかし会社は「2・7ヶ月は妥当、追加補給の考えはない」と回答を繰り返しました。これは、新賃金と夏季手当の同時議論は夏季手当を低く抑える手法であり、株主を厚遇し、現場の努力に報いない、社員を置き去りにした会社姿勢を私たちは忘れてはなりません。現場で奮闘した社員の労働をあげざわらうつかの如く、低額回答で押さえつけたばかりか、目先の成績の適用でさらに社員間競争を煽るかのような経営姿勢を認めることはできません。

**「社員・家族の幸福の実現」を具現化するために
今後も継続して要求を求め続けていく!**

すべての仲間と“補給、実現に向けて立ちあがるう!!