



## 申12号 2024年度 年末手当に関する申し入れ

11月7日 第2回団体交渉にて職場の声に基づき、要求の根拠を述べる! その2

### 私たちの要求

基準内賃金（エルダー社員は基本賃金）の

# 3.5ヶ月 + 5万円

## 直近の業績で判断するならば、満額回答は必然だ!

- (組合) 働きがいを生み出すためにも、ヒトへの投資を行うべきだ! 年末手当の支給水準はどのように判断するのか。
- (会社) 社員の努力・働き度の上に直近の第2四半期決算は成り立っており、その数字が考慮要素となる。物価上昇や社員の生活実感も踏まえて判断していく。

## 成績率適用の透明性を求めるも、対立!

- (組合) 成績率の適用者は他社員の模範であることから、当該社員を表彰すべきだ。
- (会社) 成績率の適用者や適用割合について明らかにする考えは無い。

適用について

- ①成績率はこの間の社員の取り組みの成果によってタイミングを見て判断
- ②現場長や管理者、支社（本部）の人事担当が判断する
- ③判断基準は数値管理ではない。日々の成長度合い
- ④人数や規模（割合）が決まっているわけではない。あくまでも任用の基準である

## 更なるコストダウンを求める一方で、会社資金の杜撰な支出が発覚!

- (組合) 池袋統括センターの発足に際して、社友会の親睦会が開催されたが、そこに会社として経費を支出している。稼いだ金は私たちのチャレンジ・努力の結果だ! 全社員に公平・公平な配分をするべきだ!
- (会社) 社友会に経費として援助することはない。親睦会の開催し、そこに管理者が招待を受けた場合、参加して参加費を払うことは問題ない。

## 8日の回答について明言せず! 私たちの要求に真摯に向き合っているとは言い難い!

- (組合) 私たちの申し入れは明日8日が回答期日だ。明日、回答を示す考えはあるのか。
- (会社) 今日の議論を持ち帰って会社内で議論し判断する。今のこの段階では「明日回答する」という回答はこの場ではできない。

## 出さない理由を述べる姿勢は組合員の努力を踏みにじる行為だ! 現場の努力を真正面から受け止め、満額回答を直ちに示せ!