

申9号 2023年度賃金引上げに関する団体交渉 第2回団体交渉で要求満額回答を強く求める！！

■会社から現状認識について説明を受ける

実質 GDP 成長率、内閣府が2月に発表した「景気動向指数」「景気ウォッチャー調査」、外国為替相場、日経平均株価、原油価格、金利動向、消費者物価指数、完全失業率と有効求人倍率、生産年齢人口推移、都道府県別人口増減率、第3四半期決算における損益の推移など経営状況の説明がされました。

組合 会社も説明しているが、物価上昇やエネルギー価格の上昇は社員の生活を脅かしている。会社は「社員と家族の幸せ」というのなら、新賃金において改善して将来に渡って安心を与えるべきである。

会社 物価上昇については会社としても認識している。経済状況など説明しているが、基準内賃金の引き上げは、総額人件費の上昇となるので、中長期的な視点で勘案して総合的に判断して決定していく。

組合 生活実感から申9号において要求している。現状認識の中で数字を示しているが、それでは見えない状況がある。生活費を切り縮め、貯金を切り崩している。その中でも、教育費や介護にかかる出費が減ることはない。社員がおかれている現実を見て賃金上昇をすべきである。

会社 会社として広く社員の声を聞く中で、生活に関わる費用が上昇していることは理解している。しかし、企業物価指数は、消費者物価指数を上回る10%程度の上昇となるなど、企業の業績動向にも大きな影響を与えている。単純に、物価が1%上昇したから、賃金を1%上昇させるとはならない。

組合 年末手当交渉で会社は「物価上昇には新賃金で対応していく」と交渉の場で述べている。説明では「総合的に勘案して」と毎回述べているが、具体的にどうなれば上げるのか。また第1回交渉で「生産性向上に対する社員の貢献度での成果配分」と言っていたが、どういうことなのか？社員間で差をつけることなのか。

会社 基準内賃金の引き上げについては、長期にわたり総額人件費に多大な影響を及ぼすことから、足元の状況を踏まえつつ、中長期的な動向などを勘案し慎重な判断が必要であることに変わりはない。貢献度での成果配分については、会社の生産性向上、黒字必達に向けて全社員で取り組むことが重要であるということであり、配分については時々の状況で総合的に判断していくこととなる。

組合 営業利益が822億円の黒字。社員へ黒字必達としてきた中で、社員は努力してきている。還元をするべきである。また、有利子負債が1兆円増加したことは、羽田空港アクセス線などへの3,000億円の投資など、コロナ禍であれだけの赤字がある中、経営判断で投資をしてきたことが大きな要因である。

会社 黒字については、運輸収入が増加している。お客さまが戻ってきているという認識はある。しかし、定期外が増えていることであり、通勤などの回復は遅れている。コロナ禍でもたされた新しい働き方、暮らし方、これは不可逆的な変化であり、お客さまはコロナ前の水準に戻らない認識に変わらない

組合

55歳以上の方やエルダーについては、ベースアップがなければ1円も上昇しない。物価上昇している中で、それでは生活設計が成り立たない。子育て、介護など大変な状況である。エルダー制度も途中で辞めてしまうケースも多くなっている。賃金上昇をするべきである。

会社

エルダー社員については、ボーナスなど改善してきているが、様々な意見があることは承知している。時々の状況を勘案して判断していく。

組合

旅客はコロナ以前に戻りつつある。それによって職場は旅客対応で奮闘している。社員の努力で運輸収入は増加している。総合的にと毎回述べられるが、まずは賃金を上昇させていくという姿勢を持つべきである。

会社

新型コロナウイルス感染症が2類から5類に変更されること、インバウンドのお客さまが増えていることなど、明るい材料は出てきている。しかし、コロナ以前には戻らない中での経営となる。また、有利子負債も20年前の水準に戻っている、会社の持続的な発展をさせていくことである。

組合

会社は、達成感や仕事のやりがいなども社員のモチベーションを上げる要因であるというが、それは将来に渡って安心して生活できる賃金があってこそである。社員は物価上昇、エネルギー価格の上昇の中でまずは賃金上昇を求めている。

会社

賃金改善がモチベーションの一つの要因であることは理解するが、仕事を通じた達成感、充実感、労働条件の向上といった働きがいの創出や社員家族の幸福の実現を通じて、好循環へと繋げていく。スピード感をもって、積極的かつ建設的に構造改革を進め、当社グループの持続的な成長を実現していく。

組合

会社から、初任給特別措置における提案、3月1日にプレス発表された「ジョブ型」採用・人事運用など、これまでの年功序列型、終身雇用制度の根幹が揺れ動かされている。労働組合として問題意識を持っている。

会社

初任給特別措置については、別途申し入れがあるので交渉していく。ジョブ型採用については、3つの専門性の高い重点分野で採用し、その分野に特化して働いていただく内容だが、詳細は決まっていないが、走りながら考えていく部分である。協約協定の改定などが必要な場合は別途示していく。

物価上昇、エネルギー価格の上昇で生活は苦しくなっていること
達成感や仕事のやりがいだけでは食っていけないこと
私たちの努力で822億円の黒字にしてきたこと
ベア12,000円など要求満額を勝ち取るために団結しよう！！