

2024年度賃金改善及び夏季一時金等に関する第1回団体交渉 (4月9日 16:27 ~17:08)

- ◆今交渉は主張交渉と位置付け、要求趣旨を再度会社に伝えるとともに、職場集会やアンケートで寄せられた組合員のみなさんの声を主張しました。
- ◆会社回答決定前に“より検討”してもらいたいことから、これまでも増して主張をおこない、組合員の声・想いを社長に伝えることを求めました。

◀「要求趣旨」及び「組合員の想い・声」主張のポイント▶

- これまでの取り組みの成果である利益を、頑張っている従業員の賃金の更なる上昇に繋げていただきたい。また、先行きや将来の不安ということではなく、いまある危機に対し、いまできる従業員還元をしっかりとおこなっていただきたい。
- 組合員・従業員の生活水準の維持・向上と優良な人材の確保のために、そしてこれまでの努力に報い、JR-Crossの更なる成長にむけたとりくみに立ち向かう力となる回答が示されることを切望しています。

◀会社の現状認識・交渉の基本的スタンス・考え方▶

■回答の検討状況について

会社 会社としてもこれだけ業績を上げられたことは、みなさんの一人ひとりの力であり、一生懸命取り組んでいただいたことを踏まえて回答したいと思っています。決算確定後ということではなく、シミュレーションしながら、できる限り早く、回答期限までには回答したいと考えています。

組合 私たちとしては、早期に交渉を終え、さらなる成長へのとりくみを加速させるべきであると考えていますので、早期に回答を示していただきたい。

■ベースアップに対する考え方について

会社 考え方は昨年同様であり、賃金改善をするうえでは、会社の業績がまず基本という考えになります。世の中の動きとしては、会社によって考えは違うと思っています。

組合 現在、賃上げの機運は高まっており、これまでと明らかに取り巻く環境が変わっています。選ばれる企業にならなければ、この先の成長に繋げることもできないと考えます。また、正当な利益の分配としての賃金改善がおこなわれることで、潤いのある生活や働きがいにつながり、そして、各自の創意工夫がお客さま満足へとつながることで、新たな利益創出になると考えます。

■夏季一時金等に対する考え方について

会社 業績連動一時金ではないなかで、会社としてはどれだけ支給できるのかをベースに考えています。

組合 要求月数は、過去最高の支給月数とすることをベースにししながら、2023年度決算見込の数値を踏まえて、どこまで支給月数を高める要求ができるのか、過去からの一時金の流れを含めて要求月数を決定しています。要員不足や人員が削減されているなかでも、収益・利益の確保に精一杯努力し、その成果としてコロナ前を上回る業績という結果につなげたからこそ、回答に対する期待が高まっています。従業員の働きがいの向上のためにも、この期待や想いを重く受けとめ、要求に対して応えていただきたい。

第1回団体交渉の詳細は、のちにニュース速報を発行しますのでご確認ください。