



新潟地本で 新たな仲間が加入!



新たな仲間と 共にならぼう!

社員は新たな技術や知識が必要になり労働強化といえることから組合側は、社員が「やらされてい」る」とならずモチベーションにつながる夏季手当

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側 支給水準が低いことは 良いことではないとの認識を示す

本部申11号 2023年度夏季手当に関する申し入れ第2回団体交渉

中央本部は6月2日に、本部申11号・2023年度夏季手当に関する申し入れの第2回団体交渉を行いました。
変革2027の実現に向けた数々の施策を担い、3期ぶりの黒字化を実現した社員の努力に報い、社員と家族の生活を守ることができると、夏季手当の回答を求め、議論を行いました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

ただために説明したとする一方で、目標に届かなかったことも夏季手当の水準を考慮する要素の一つになるとしました。

組合側は、通期の営業利益1770億円の目標や、今年12月にコロナ前の9割を見込む運送収入の実現は、安全・安定輸送を含めた社員の奮闘なくして成り立たず、そのモチベーションが夏季手当であると訴えました。

経営側は、「安全は当社」であり、お客さまの信頼を得ていかなければ収入も利益も確保できないとした上で、社員の奮闘は夏季手当水準を判断していく要素の一つであるとの考えを示しました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

経営側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。

組合側は、黒字必達に向けてグループ会社を含め全社員一丸となって収益確保やコストダウンなどに努力した結果であるとの認識を示しました。



く定期昇給も行ってきたとする経営側に対し組合側は、当社における定期昇給は労働契約に含まれる制度昇給であり、労働組合が要求してはじめて議論になるベースアップとは性質が違うことから同列に扱うものではないと指摘しました。

その上で、夏季手当は一時金であり、賃金が物価上昇に追い付いていない今こそ一時金としての性質を大いに発揮するべきだと訴えました。

経営側は、物価上昇が社員の生活に影響を与えていることや、期末手当が社員の生計費の一部であることは認識しているとして、物価上昇も考慮要素の一つとして見ていくと回答しました。

期末手当について経営側はこの間、業績が良いときは「安定支給」として出し、赤字下では大きく水準を下げた上で「支給しなかった」として「安定支給」だとしてきたことから交渉団は、私たちに与えられた「安定支給」とは、期末

2023春闘において、職責の重さに応じて主幹職A・Bと技術専任職に200円、主務職に100円の加算が行われたものの、黒字化実現にむけては全社員がその職責を全うしたこと、組合側は、「職責の重さ」「黒字化実現への奮闘」は等しくあるべきだと主張しました。

経営側は、新賃金における加算について、会社組織の再編などに伴う職責の重みに応じた処遇が必要と判断したとして、格差で

支給月数を回答してきたが、厳しい経営環境では期末手当の支給水準を下げざるを得なかったとして、経営側は、期末手当の支給水準は労使議論を踏まえて判断していくものであり、その都度、最大限のえを示しました。

2023春闘において、職責の重さに応じて主幹職A・Bと技術専任職に200円、主務職に100円の加算が行われたものの、黒字化実現にむけては全社員がその職責を全うしたこと、組合側は、「職責の重さ」「黒字化実現への奮闘」は等しくあるべきだと主張しました。

経営側は、新賃金における加算について、会社組織の再編などに伴う職責の重みに応じた処遇が必要と判断したとして、格差で

支給月数を回答してきたが、厳しい経営環境では期末手当の支給水準を下げざるを得なかったとして、経営側は、期末手当の支給水準は労使議論を踏まえて判断していくものであり、その都度、最大限のえを示しました。

2023春闘において、職責の重さに応じて主幹職A・Bと技術専任職に200円、主務職に100円の加算が行われたものの、黒字化実現にむけては全社員がその職責を全うしたこと、組合側は、「職責の重さ」「黒字化実現への奮闘」は等しくあるべきだと主張しました。

経営側は、新賃金における加算について、会社組織の再編などに伴う職責の重みに応じた処遇が必要と判断したとして、格差で

支給月数を回答してきたが、厳しい経営環境では期末手当の支給水準を下げざるを得なかったとして、経営側は、期末手当の支給水準は労使議論を踏まえて判断していくものであり、その都度、最大限のえを示しました。

新潟支部は6月1日(3日、新潟市の「赤たぬき」)において、夏季手当交流会を開催し、3日間で65名を超える組合員参加のもと盛大に開催することが出来ました。

新潟支部内の組合員が顔を合わせ、分会間の交流を行いながら夏季手当要求満額獲得に向けて意思統一を図ってきました。(新潟支部 投稿)

新潟支部は6月1日(3日、新潟市の「赤たぬき」)において、夏季手当交流会を開催し、3日間で65名を超える組合員参加のもと盛大に開催することが出来ました。

新潟支部内の組合員が顔を合わせ、分会間の交流を行いながら夏季手当要求満額獲得に向けて意思統一を図ってきました。(新潟支部 投稿)

新潟支部は6月1日(3日、新潟市の「赤たぬき」)において、夏季手当交流会を開催し、3日間で65名を超える組合員参加のもと盛大に開催することが出来ました。

新潟支部内の組合員が顔を合わせ、分会間の交流を行いながら夏季手当要求満額獲得に向けて意思統一を図ってきました。(新潟支部 投稿)

新潟支部は6月1日(3日、新潟市の「赤たぬき」)において、夏季手当交流会を開催し、3日間で65名を超える組合員参加のもと盛大に開催することが出来ました。

夏季手当要求実現に向け 組合員間の交流を深める

