



新潟地本で 新たな仲間が加入!



新たな仲間と 共にがんばろう!

金額での支給は相対的に若年層に手厚くなることから、奮闘や期待は社員一律のものではないのかと指摘しました。

◆本部申11号に対する会社回答◆

1. 基準額
基準額は、基準内賃金の2.5ヶ月分に50,000円を加えた額とする。
※50,000円分は、社員一人ひとりのコロナ禍の3年間における奮闘と黒字達成への尽力、物価上昇等に対する生活実感を踏まえつつ、「モードチェンジ」に向けた一層のチャレンジを強く期待し、特に支給します。
2. 支給日(予定)
令和5年6月27日(火)とする

申12号の団体交渉は6月14日に行いました。組合側は「5万円」という回答について、基準内賃金が高い社員は定額支給では低くなることを改めて指摘し、「特に支給する」との判断であれば0.15ヶ月と月数で支給するべきだと訴えました。

● 納得いかない。施策を担っている社員を馬鹿にしないで欲しい
● この3年間、抑えられ続

● 追加の要求は当然だと思ふ
● 追加の要求は期待する。少しでも増えたらうれしい

本部申11号 2023年度夏季手当に関する申し入れ 第3回団体交渉

基準内賃金の2.5ヶ月分+5万円を回答

■満額回答を求めて第3回団体交渉

中央本部は6月7日に、本部申11号・2023年度夏季手当に関する申し入れの第3回団体交渉を行い、経営側より回答を受けました。「基準内賃金の2.5ヶ月分+5万円」とする回答に対し席上妥結せず持ち帰り議論とし、中央執行委員会で議論を行いました。中央本部は翌6月8日に妥結を通告すると共に、新たに要求の不足分に対する追加支給を求めて、申12号「2023年度夏季手当回答に対する追加支給を求める申し入れ」を経営側に提出しました。

経営側は、奮闘については全社員一丸となって取り組んでいただいているとの認識を示した上で、月数で換算すると基本給が低めの若手社員に手厚く、高めのベテラン社員は低めになる側面があると認めました。

3回の交渉を通じ「社員答額があまりにも低額であり、要求や内容からかけ離れたものです。中央本部は経営側の回答に対して、要求との不足分として「基準内賃金の0.5ヶ月分」「基準内賃金の0.15ヶ月分」の追加支給などを求めて申12号を提出しました。

申12号の団体交渉は6月14日に行いました。組合側は「5万円」という回答について、基準内賃金が高い社員は定額支給では低くなることを改めて指摘し、「特に支給する」との判断であれば0.15ヶ月と月数で支給するべきだと訴えました。

● 納得いかない。施策を担っている社員を馬鹿にしないで欲しい
● この3年間、抑えられ続

申11号の要求として、第1項で基準内賃金の3.0ヶ月分を要求したことから、第1項に対する回答は2.5ヶ月で良いかを質すと経営側は、2.5ヶ月であり、5万円について「特に支給する」ということで回答しているとなりました。なぜ3.0ヶ月を出せないのか説明を求めると経営側は、主な理由として営業利益がコロナ前に達していないこと、その背景として動力費などコストの増加や有利子負債の増加があることを挙げました。

追加支給を求めて団体交渉
3回の交渉を通じ「社員答額があまりにも低額であり、要求や内容からかけ離れたものです。中央本部は経営側の回答に対して、要求との不足分として「基準内賃金の0.5ヶ月分」「基準内賃金の0.15ヶ月分」の追加支給などを求めて申12号を提出しました。

組合側は「5万円」という回答について、基準内賃金が高い社員は定額支給では低くなることを改めて指摘し、「特に支給する」との判断であれば0.15ヶ月と月数で支給するべきだと訴えました。

● 納得いかない。施策を担っている社員を馬鹿にしないで欲しい
● この3年間、抑えられ続

団体交渉の日程決定!

申17号
設備職場における
出向・異動等に関する
緊急申し入れ

2023年6月21日(水)
9時30分より

団体交渉に向けて
職場からたたかいて
作りだそう!

