

投光器 学習版

国労東海貨物協議会
2012年5月25日 No.10
発行責任者 鈴木 和巳

今回も前号に続き「期末手当」について学習しましょう！

前号でも触れましたように、期末手当の支給額に関しては「労使の交渉によって決まる」こととなります。会社は各組合からの期末手当に関する申し入れに対して団体交渉を実施し、様々な協議をしたうえで最終的な回答を出すこととなります。しかしながら会社が出した回答に対し、過半数を占める第一組合が妥結すれば他の組合が妥結しなくてもその回答が全ての社員に適応されます。



第一組合の責任は重大！

要するに、会社が第一組合を抱え込めば概ね会社の思い通りとなる訳です。この学習版の2号で記載したように、会社は労使協調組合を使って社員の要求の抑制を行うことが出来るという図式になります。だからこそ第一組合の責任は重大であり、**第一組合に所属している組合員は組合の向いている方向をしっかりと見極めなければなりません。**



果たして自分の所属する組合は、自分たちの要求獲得に対し真剣に会社に向き合っているのか、また自分たちの声が会社に届いているのか確認しましょう。少なくとも自らの要求が満額獲得出来ないとするならば即日妥結などということはあり得ないはずです！

何で他の組合は求めないのだろう？ 国労は『未払い分』を求めています！

「未払い分」とは何かと言いますと、貨物会社は22年度において絶対に黒字を出すことを前提に定期昇給の半年延伸を行いました。当時、会社は国労との交渉の中で、「半年間の未払い分は業績を踏まえ期末手当に反映する」ことを確認し、昨年3月の交渉では「支払う時期は明確に出来ないが、約束を反故にする考えはない」と明らかにしています。また、昨年の夏季手当回答における「0.05ヶ月の上乗せ」についても「未払い金の一部と考えている」と回答しています。

22年度決算では黒字が3億円、半年延伸分の未払いが3億円、まさしく22年度は社員の所得が削られての黒字でした。また、23年度決算では震災の影響などから赤字が必至と見られていましたが結局1億円の黒字に落ち着きました。これも期末手当の超低額回答など人件費の削減が大きく影響しています。

私たち国労だけが、この問題で会社を追及し、たとえ僅かでも社員の所得を増やすよう求めています。他の労働組合はどう考えているのでしょうか？



社員と家族を犠牲にした低賃金施策では社員のモチベーションは維持できない。一生懸命働いている社員への投資を会社に行わせるためにも声を挙げていきましょう！

皆さんの所属する組合は組合員の意見を取り上げて闘っていますか？
国労は労働者の意見を取り上げ会社と交渉を行っています。