



「夏季手当」第2回交渉開催！ 変革に向けた施策実現のためにも！

本部は6月7日、2019年度夏季手当支払いについて「申第6号」の第2回団体交渉を開催した。2回目の交渉では、会社側から、現状認識、交渉にあたっての基本的スタンスの説明があり、2018年度期末決算状況を踏まえ、あらためて社員の労苦に対する感謝の言葉があった。組合側からは、前に向かうためのモチベーションの大切さをなど訴えた。

会社側の基本的スタンスは、・会社の持続的発展が、社員の働きがい向上、社員家族の幸福の実現につながる。・厳しい経営環境や課題に改めて認識を共有することが重要。・変革2027の実現に向けて、時間軸をしっかりと意識し、スピード感を持って議論し、推進をしていく。・社員一人ひとりが気兼ねなく、自己啓発活動や意欲あるチャレンジに取り組める職場風土を作ることが必要。・業績に加え、中長期的経営課題を踏まえつつ、6期連続の賃上げ、エルダー・グリーンスタッフの賃金の引き上げ、提案した賃金制度等の見直しなどによる人件費の影響を含め、総合的に判断していく。・当社は公共性を有しているという観点でも、突出感がないことが必要である、などとあった。組合側からも、多くの施策実現に向けて、労使での認識を共有することが大切であり、その努力も必要である。その上で、労働組合としての参加提言を行うことの重要性とあわせ、そのためのモチベーションアップの必要性、多くの努力・働き度に対する適正な配分を強く訴えた！

通勤手当の見直しに関する「申第8号」交渉開催！

同日、本部は通勤手当の見直しに関する要求「申第8号」の団体交渉を開催した。同解明要求については、各地協・地本から解明を求める「7項目」についてを申し入れたもので、現場の声として、通勤手当の見直しが出されより広範囲の異動が発生するのではないかと、より遠隔地への異動となるのではないかなど不安がある。現場においてはより丁寧な説明ときめ細やかな対応、対話が必要であると訴えるとともに、会社の指導性を要請した。また、長く単身赴任を強いられ、地元からは遠隔地での勤務を30年以上も続けている社員もいる、解消に努めて欲しいと強く要請した。今後も私たちは、労働組合としての姿勢を明確に示していくとともに、仲間とともに創り上げる運動を展開していく。

今こそ社員の働きがいの創出と、働く意欲の向上が必要だ！