

従業員の生活を第一に！ 現実的な政策を！ 安易な削減はするな！

団交報告

今後、前向きな方向性で話し合いを進める方向へ！

会社側は5月28日に団交を設けてきました、出席者：田中人事部長、中島、境氏の3人でした。会社側は今後の団交の方向性について前向きに話し合いたいと会社側からあり組合側もこちらも裁判などで争うのではなく団交での話し合いでお互いが歩み寄りを。との意見ですが、春闘の回答もお決まりのゼロ回答です。まだまだ脆弱な会社の労務体質を指摘し、今後、従業員とその家族が安心して働けるよう要求しました。

■春闘の回答について

会社側は毎回、国内の経済動向（経済環境）、インフレ率、国内総生産（GDP）、経団連の昇給率世間相場などを鑑みて算出していると言っていますが、これらが上がれば我々のS/Iがふえるのでしょうか？

国内総生産（GDP）と我々の給料のどこが関係あるのか？ 査定制度がありながら、会社が勝手に作った「新職務等級制度」で、頭打ちの従業員に対しては昇給がないのは、我々をバカにしているのではないかと。今の会社に不満を持ってない人はいません。今の国の政治と同じで期待感ではなく、あきらめを感じている方も多いです。

組合：「会社は10年間も労働協約にサインしていない、我々組合は100%の満額の回答を期待していませんが、過去不足分に対しての少しでもいいので歩み寄りを望んでいる。」

空港従業員は数字で結果が現れる部署がありません。毎日、みんなで協力して一つの結果を出しています。

我々従業員は家族の生活も含めてお金＝給料が大事です。

将来の給料が上がらなければこの会社を去る人もこれまで以上に多くなるはずで。

子供が成人するまで教育費は子供手当を貰っても足りない。と感じている方は多いと思います。

国民の生活は現在、日本人全体が低所得化し、会社の利益が社員に還元されていません。

今の生活が苦しい、この給料では家族を養うことが今後、一層厳しい。と感じている従業員は多いです。

P-S-Pに謳う最初の「人」の部分がないがしろにしては会社の言う中・長期的に発展は望めないと思います。

組合試算（会社試算でも）では、2013年には確実に年収が下がります。

基本給がこれ以上上がらない＝将来我々の退職金が下がる。

頭打ちの問題も含めてどうやったら従業員のモチベーション（やる気）を上げるかを会社は常に考えるべきです。

現在の新報酬制度、新職務制度ではどうあがいても無理です。

4日間の休日を削減して、年間の勤務時間が増えるということは（年間29時間増える）時給計算すると我々の時給が43円減っています。

実質我々の2%の賃下げ（減給）です！

この過去10年間会社は顕著な成長を見せているのに我々従業員に対してなにかやってくれたのでしょうか？

会社が二桁成長していた時期にまともな賃上げを行わず、コストカットには協力してくれれば都合がよすぎませんか？

団交では我々従業員が納得できる説得、説明、具体的な数字を要求します。

■ 真の60歳以上の再雇用の在り方とは？

SHIFTINGするためにどこの部署も人数は必要です。

現在の国の法律では60歳以上の再雇用に関して罰則規定はありませんが、年金受給開始年齢に合わせて努力義務が課せられています。MGR等の勝手な部所間の業務変更を行い、既存の従業員でやるから、だから60歳以上の方はいらないと言い、データエントリーだけやらされることに納得できず、辞めていった方々、しかし辞めさせてやっぱり人が足りないから派遣で賄う。こうした現場の勝手な振る舞いがあるのでしょうか？これでは現場の既存の従業員ばかりにしわ寄せが来るばかりでした。しかし今回の団交では再雇用することに関して組合が要求していた定年前と同じ職場で再雇用させることを会社側に合意させました。

理想的なのは60歳以上も再雇用しつつ、新入社員を雇用し、**60歳以上の方が今までの知識と経験で彼らを教育していき**、今後10年後、20年後を見据えて経営していくのが本当の会社経営といえるのではないのでしょうか？データエントリーだけでは彼らの築いてきた経験を後世に残すこともできません。経験は財産です。