

## 会社からの夏季手当回答に対する怒りの声が 続々と地本に届く！

働くためのモチベーションが無ければ、社員の成長も会社の持続的発展もない。会社は、「社員それぞれのライフスタイルは個々に違う」というが、そもそも同じ志・価値観・ライフスタイルを持った集合体では無いので、違うのは当たり前。ボーナスを減らす理由とはならない！現実に向き合っていないのは会社の方だ！定期昇給を減らされ、ボーナスも減らされ、我慢の限界だ！

バスにとっては、コンマ 1 という数字でも大きい。バス組合員からも、妥結しないでたたかう声が出てきている！

会社は都合がよすぎる。社員の幸福は、働きやすい職場、かつ社員の生活が豊かになるからこそ前提。両輪でなければならない。仕事をするだけでは幸福に繋がらない！

定期昇給も下げられ、社宅にも長くいることはできず、家を建てると言わんばかりの会社の対応。しかしながら、夏季手当交渉では会社は「出費は個人のことだから」と話し、お金は出さない姿勢。さすがにこれは許すことはできません。会社は、何でもかんでもコロナのせいにするば、社員は納得するだろうと思ってるのかもしれませんが、自分たちもバカではない！

設備に関わる投資は減っていないが、人への投資が減っていることを訴えていく！

エルダー組合員も夏季手当が生活給になっている。

経営が悪くなったことを言い訳に、業務内容はそのまま、会社はいつも人件費から下げてる。これを期に、2.0ヶ月の手当が当たり前にされてしまえば大変なことになる。2.0ヶ月で満足させてはいけません！！

会社は業績が良い時は「先行き不安定」、業績が悪い時は「足元を見る」という。これではいつまで経っても、社員に報いろうと思っていないことの現れ。

2.0ヶ月の中にコロナ特別手当5万円、びゅう商品券5万円が含まれるのであれば、実際の支給額は2.0ヶ月以下となる。会社の回答に騙されてはいけません！



短期間での議論の積み上げを作り、組合員の問題意識を高めることができた。だからこそ、今回の会社回答に否定感をもっている。未加入者からも、昨夏と同レベルの手当でなければ納得できない！という声があがっている！

業績を見る対象期間を、その都度その都度変えてくる会社は、経営責任を本当に果たしているのか疑問に思う。再申し入れはするべきだ！



私たちの生活実感に向き合わない会社姿勢を是正すべく  
各職場から夏季手当のたたかいを作りだそう！！