

組合員各位

委告05－56－1

告示の通り、6月20日開催の第2回団体交渉後に「令和5年度昇給額」、7月4日開催の第4回団体交渉にて「令和5年度夏季一時金額」の回答を会社より受け、昇給と夏季一時金は妥結致しました。

団体交渉の要点

令和5年度昇給については、今年度は新人事制度移行年度であることや、歴史的な物価上昇が大きく生活に影響していること、上部団体方針や賃上げに対する社会的要因を考慮したうえで、業績給部分を中心とした5,768円（2%）の要求金額であること、夏季一時金については、166期が赤字決算であったにもかかわらず、成果給である一時金を要求する事への現場の思いを委員会のなかで確認したうえで、22万円という金額が、組合員がモチベーションを維持して業務に邁進するためにも、必要最低限の要求金額であることを会社に伝えました。

交渉の中では、卸部門がこれだけ苦しい状況にも関わらず、どこへでも販売が可能なメタル品を紹介すらしない人達がいまだにすることが大問題であり、会社としては頑張っている人には少しでも多く昇給、一時金を出してあげたいが、やらない人には一切出したくないのが本音であるとの指摘がありました。10兆円の医療用医薬品市場での利益獲得だけでは成り立たなくなっている中、商売できる市場はどこにでもあるという頭の切り替えが必要で、営業に限らず内勤者も自社品を取り扱っているとの意識のもと、全員参加で市場を作っていかなければいけません。

また、コストの適正化についても組合としてもっと医薬本部と一緒に取組む必要があるのではないかと指摘もありました。赤字販売しているボランティア先の配送体制の見直しやシステム関連の効率化について、組合としても各部門への関わりを持って、現場からも推進をしていかなければ変わっていかないという事です。これまでのやり方では厳しい状況である以上、大胆に変えてみなければ利益の生まれる体質にはなりません。得意先にしっかりとコストの話をして頂いた上で、適正化による利益改善の取組みを組合としても進めていきます。

今回、昇給については業績給分として3,000円、ベースアップ分として1,000円での妥結となりました。人事制度移行年度という事で、これまでの定期昇給プラス業績給という原資配分ではなく、業績給部分に原資が割り振られた事と、ベースアップという全員一律での配分という形になった事は、これまでの昇給とは大きく異なる結果となりました。会社としても頑張った人に配分したい気持ちと、全員のベースを少しでも上げたいとの気持ちを踏まえての回答であったと感じています。

一時金については、本来ゼロ回答であってもおかしくない厳しい業績のなかで22万円の満額回答であった事は、会社としても組合員の日々の頑張りを評価頂けている事と、変革と巻き返しに期待しての回答であったと理解しています。

以上が団体交渉の経緯となります。

今回の交渉では、創業300周年に向けた事業計画「Towards The 300」が始まっているなか、組合がどのように関わっていくかを話し合う時間が多くありました。会社の健全な発展がなければ、私たちの豊かで充実した生活の実現はありません。そういった意味では、組合の立場からも事業計画をしっかりと理解して、会社の発展に寄与しうる組合活動をしていかなければいけません。

今後も職場集会などを通じて様々な活動を実施してまいりますので、各支部組合員の皆様には是非ともご協力をお願い致します。

最後に、これまでの組合諸活動、そして団体交渉へのご支援・ご協力に心より感謝申し上げます。

令和5年7月7日

中北薬品労働組合

中央執行委員長 片野 信吾

公印者略