

■ 2023 年 6 月支給賞与について 労使協議会 各人からのコメント

<木南社長からのコメント>

今回の賞与は、従業員の皆様の奮闘のおかげで久しぶりに 1.0 ヶ月を超える、平均支給ヶ月 1.1 ヶ月の支給水準となりました。

まずもって従業員の皆様と組合の皆様に御礼を申し上げさせていただきます。

本当に有難うございました。

会社としてもこの水準に満足することなく、どのようにしたら更に上積みできるのかという事を継続して従業員の皆さまと一緒に考えていきたいと思っています。

その事を実現するためには、今までの延長線上の改善では不可能だと思っています。



私達の業態、補整業界は人力に頼るところが大きい人的集約産業ですが、5/16 の日経朝刊の 1 面にも書いてあった通り、いくら賃金を上げて人もかき集める事はこの先不可能だと思っています。ですので、いかに少数精鋭で戦っていけるかが間違いなく今後の大きなポイントになってきます。その戦い方に関しては 2023 年度の年度方針でお伝えしていますが、まだまだ従業員の皆様と共有できていない、理解していただくための努力が足りないと反省していますので、現場に赴き話し合っていきたいと思っています。

組合の皆様にもご協力いただけます様お願いします。

とはいえ、とりまなおさず 2022 年 12 月賞与支給の時にレオテックス通信で発信した、「原資を少ない人数で分け合う」という目標、お約束はまず一回果たすことが出来ました。経営としてもほっとしています。

引き続き従業員の皆様と組合の皆さんと共に、会社をさらに発展させていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

<磯原委員長からのコメント>

賞与要求の VOICIE では、「水準が着実に向上していることは認識しているが、1 ヶ月程度はやはり少ないと感じる」という声は頂きました。これについては、議案書上で「組合の考え方」としても記載しましたが、将来的に年間 3 ヶ月を目指し、企業業績を踏まえながら段階的に引き上げていく交渉をしていきたいと考えています。

また、店舗によっては補整加工の作業環境の改善の意見もありました。この点については、会社を通して店舗担当者へも伝えていくことをお願いします。



なお、今回の VOICE では、特に働く環境や業務状況などについて、コミュニケーションとマネジメントに関わる面での声を多く頂きました。一部で長時間労働が常態化していることについては、納期設定の見直し、応援体制の強化や双方向のコミュニケーションの必要性などについての課題や建設的な提案がありました。コミュニケーションの点では、言葉の使い方や日頃の声かけなどちょっとした気配りで大きく改善させるのではないかと思います。

要員面では必要な技術レベルを持つ方が何名必要なのかという要員計画も大事ですが、現時点の要員体制で極力内製化していくための工夫の余地もまだまだあると思います。

今一度、業務内容と要員配置の適正なバランスを精査・実行していくことを望みます。