

## 納得のできる年末一時金を獲得するために！

出版労連／賃金・社会保障対策部

12月に会社から「ボーナス（冬季賞与）」という名目で支給されるものを、労働組合では「冬季一時金（年末一時金）」とよびます。一時金という呼称には、月々支払われている賃金の後払い、という意味合いがこめられています。労働組合が経営者に要求し、交渉して手にするものという考え方に立っているものです。もちろん、決着する数字は“現実的”には経営の業績・財務状況に深く関係しますが、“本質的”には経営者と労働組合のもてる力のぶつかり合いである交渉を通じて決まっていきます。

間もなく出版労連統一要求提出日です。秋季・年末闘争要求項目のなかでも多くの単組で最重要の位置づけで臨んでいる年末一時金だと思いますが、納得できる回答を引き出すよう、それぞれの交渉単位で精いっぱい準備をして全組合員でとりくむ実践にふみだしてください。

### 一時金要求を見送る単組へ——要求することを手控えない

経営状況が芳しくない会社の単組が、「一時金の要求なんてとんでもない」という“素直な”声が出ることはやむを得ません。

その時、各単組執行部は、組合員間の本音の論議＝意見交換を行なってほしいと思っています。一時金は「賃金の後払い」という出版労連の賃金の基本的な考え方をもとに、押しつぶされそうな生活危機の打開のため、経営者に＜真の雇用責任＞を果たさせるためのという一点で、一時金要求について議論をつくってください。黙って働くだけでは、経営改善には結び付きません。

それでも議論の結果、見送りを決めた単組では、経営問題へのとりくみを至急開始してほしいと思います。

### 要求を出す単組へ

#### 1. 回答は納得性を基準に

組合の要求に対して交渉時の対話など、交渉態度に問題がない経営者の場合、要求に込められた思いや切実さをもとに「経営が厳しいから仕方ないじゃないか」という会社からの回答に流されず、組合員同士で納得がいくまで話し合い、最後まであきらめないで精いっぱい交渉をしましょう。要求へのこだわりというより昨年実績へのこだわりの方が強いのではないのでしょうか。引き出した回答を評価する際、組合員全員が納得できるかどうかを基準とし、チェックリストなども活用してください。

#### 2. そもそも交渉が成り立たない経営者の場合——あきらめずに

獲得している賃金・労働条件は高水準であったり劣悪であったりと、単組によって違いはありますが、労務管理に関して専制的「支配」をしている経営者が出版産業内にも存在します。この手合いの経営者に共通することは、組合の要求は無視し、従業員の声には一切耳を傾けないというものです。しかし、これは労働組合の存在を意識しているが故であることは間違いありません。創意工夫して出版労連全体で包み込むたたかいを構想しましょう。