



QRコードを読み取ってぜひ、友だち登録を!

2024年 春の取り組み

経営統合を前に、企業再生/信頼回復を遂げ生まれ変わるため、組合員一体となって取り組もう

「2024年春の取り組み」が2月14日(水)の要求提出を皮切りにスタートします。1月24日(水)第6回中央委員会で「2024年春の取り組み方針(案)」について提案を行い、1月29日(月)各職場において延長職場総会が開催され、職場討議いただきました。2月7日(水)に開催された第7回中央委員会で採決の結果、満場一致で「2024年春の取り組み方針(案)」が可決されました。

これから1ヵ月に及ぶ労使協議が行われます。経営統合を前に、日野自動車が社会やお客様からの信頼を取り戻し企業再生を図るべく、前を向いて頑張れる環境の実現に向け全力で取り組んでいきますので是非ご注目ください。

方針(案)を満場一致で可決、決定

延長職場総会

1月29日(月)各職場において延長職場総会が開催され、方針案についての討議や職場からの生の声の聞き上げを行いました。



第7回 中央委員会

1月29日(月)の延長職場総会での職場討議の結果を受け、2月7日(水)に開催された第7回中央委員会にて、「2024年春の取り組み方針(案)」について職場意向を確認しました。

採決の結果、満場一致で可決、決定されました。

※要求内容やその他の詳細については、配布された職場討議資料をご確認ください

取り組みのポイント

厳しい経営環境下でのそれぞれの持ち場・立場での努力

人への投資による人材尊重・人材育成の継続

全員参加での組織風土改革の更なる推進

取り組むべき方向

日野自動車がお客様・社会からの信頼を取り戻すために、日野で働く仲間全員が前を向いて頑張れる組織風土・仕組みづくりを加速

春取りにかける思い

2023年はエンジン認証不正事案を受け出荷停止していた製品のの一部出荷再開・新製品の生産準備や、米国アークソール支援も含めたトヨタ事業の推進など、お客様や社会をはじめとしたステークホルダーの皆様からの信頼回復に向けた取り組みに邁進した一年となった。そのような中、経営統合も控え、様々な不安や戸惑いを抱えつつも、各階層で労使での対話を重ねながら生まれ変わるための取り組みにも、それぞれの持ち場・立場で懸命に努力を重ねてきた。

しかしながら、不正の影響によるお客様や販売会社様、仕入先様への補償等一時費用の継続的な発生や市況悪化による原材料やエネルギー価格の高騰もあり足元の業績は大変厳しく、営業利益は通期で黒字を見通すものの、純利益は前年度に続き赤字見通しと、一人ひとりの努力が目に見える結果にはつながらない現状である。

このような状況を踏まえ、今次取り組みも引き続き非常に厳しい交渉環境になるが、私たち労働組合は、組合員やその仲間たちの声を正確に会社へ届け、生活に直結する賃金・一時金はもちろん、目指すべき働き方の実現に向けた議論を継続する必要がある。

2024年春の取り組みでは、経営統合を前に日野自動車が社会やお客様からの信頼を取り戻し企業再生を図るべく、引き続き前を向いて頑張れる環境の実現に向け、組合員が今こそ一致団結し交渉に臨みたい。

全員参加の取り組みに向けて

職場実態や、自らの役割に向き合いながら果たしてきた「努力・貢献・決意」などの交渉材料となる声を集約・把握し、それを力に会社に的確に伝えることによって、強力な交渉を行います。また、交渉の状況をタイムリーにわかりやすく職場に伝えていくために、延長職場総会をはじめとした面着での集会・対話の機会を可能な限り設けていきます。

更には、組合ホームページやLINE公式アカウントなど、オンラインやデジタル的な手法も活用し、春の取り組みを進めていきます。皆さんの積極的な参画をお願いします。

具体的要求(案)について

1. 賃金

①制度維持分及び賃金改善分(※)の総額として、下記を要求する
組合員一人当たり **16,800円** (シニア組合員含む)

※ 制度維持分=4,800円

賃金改善分および60歳での賃金段差整合性確保=12,000円

②現行の企業内最低賃金協定額の引上げについて、2024年度の賃金労使委員会において議論することを要求する

[参考] 現行最低賃金協定金額 時間割額 1,115円

2. 一時金

2024年度における組合員ならびにシニア組合員の一時金について要求する
年間 **5.0ヵ月**

①夏・冬 一括回答(付帯事項なし)

②配分 <夏季>2.5ヵ月(組合員1人平均734,000円)

<冬季>2.5ヵ月(組合員1人平均734,000円)

③支給対象期間 <夏季>2023年10月1日~2024年3月31日

<冬季>2024年4月1日~2024年9月30日

④その他 支給日・個人別成果比例分・欠勤控除・退職者の取り扱いについては、別途協議する

3. 働き方

日野自動車の信頼回復/企業再生に向けた組織風土改革を「働く者の視点」から促すべく、下記について、各種労使委員会や各階層別労使懇談会等を通じた議論の継続を要求する

【議論の内容(予定)】

- ・変革期の中で一人ひとりが主体的・自律的にキャリアを描きプロ人材になれる職場を目指して
- ・日野で働く魅力を高め、働く人により一層選ばれるために
- ・「誠実・貢献・共感」を私たちの「真の物差し」にするために

【組合員の皆さんへ】

これからはじまる「2024年春の取り組み」での労使協議にあたっては、昨年ご協力いただいた「2023年組合員意識調査」への回答結果に加え、自由記述欄への貴重なご意見・ご要望・また職場委員長・職場委員を通じて各支部へ届けていただいた組合員の声を最大限に生かし、全力で取り組んで参ります。今次取り組みも大変厳しい交渉環境になりますが、日野自動車が社会やお客様から信頼を取り戻し、企業再生を図るべく、前を向いて頑張れる環境の実現に向け全力で取り組んで参りますので回答指定日までの間、皆様のご協力と支援をお願いします。

今後の日程

2/14(水)

要求提出
会社への
申し入れ

労使協議
全3回

3/13(水)

#4労使協議会
会社回答
予定

3/14(木)

#8中央委員会
妥結提案

3/15(金)

延長職場総会
妥結提案の
職場討議

3/22(金)

#9中央委員会
採決・決着

※交渉内容は、労使協議会報告書でタイムリーな情報発信に努めますので、ご注目ください。