破天荒
教宣部
5035号
2017年11月29日
化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2017 冬の一時金
2. 57ヶ月で妥結

一時金交渉も例年になく四回を重ねることになりました。業務にしろ交渉にしろ中間の代弁者が好き勝手して経営の心は見えないままです。（そんな大したものはないのだろうけど）

会社説明

一時金の「あるべき論」としては「一時金は賃金の後払い」という組合主張とは異なるが、ローン・教育費などに組み込まれていて必要な人件費だと考えている。口先ではなく従業員の生活も考えて月数は決定しているし、過去三十年の支給月数を見て欲しい。

竹中グループ各社の市場・経済動向については、電子は新コンピュータシステムの遅れ、フォトＩＣ換装の遅れ、客のコストアップ要求など厳しい状態が続き、システムでは（会長の社長兼任以降）十・十一月は売り上げが悪化している…。

ちょっと待って下さいよエンジやグルセンの市場・経済動向はどうなんですか？

竹中グループ各社の…といっても各社毎に決定するのでエンジやグルセンは知りませんとの返事でした。

このように、回答指定日以降、会社側委員の発言は「二つの経常利益があるんちゃう」とか、前の労務が何を言ったか関知しないとか、具体的なことを尋ねると一週間待って下さい聞いてきます…という対応に終始しいい加減なことを言って次の交渉で訂正するの繰り返しでした。

唯一、すらすらと態度表明できたのは「二十日に妥結しないなら非組合員には５日支給します」とか「本日二七日に妥結すれば組合員も５日支給します」だけでした。

経営の思いは交渉メンバーによって疑心暗鬼の言葉を生み出した一時金交渉でもありました。

専権事項

会社は一時金の決定は会社の専権事項であり、一時金交渉において会社が決めた月数に上積みすることはできないとしています。

交渉はできないとしているわけです。

一般的に労働組合の権利は「労働三権」といい「団結権」「団体交渉権」「争議権」があります。

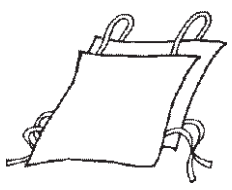
それに対して経営側には「経営三権」といい「業務命令権」「人事権」「施設管理権」があります。

専権事項とは何でしょうか？辞書を引くと『その物事を思いのままにできる権利。「人事権は会社の専権事項だ」』などとあります。

確かに人事権は経営三権の中に含まれますので専権事項でしょう。

協約にも書いてある（労使で約束した）ように九四条、賞与・一時金は、年２回（原則として七月・十二月）に支給し、金額支給方法等については、その都度労使協議し決定する。…に基づいて組合は交渉しているわけです。好き勝手に権力をふるうことは認めていないわけです。

団交で確認しましたが「協約は守る」方針に変わりはないそうです。とすれば先の専権事項（月数決定）で矛盾が出てきます。そもそも会社の専権事項は経営三権しかないのに「こうありたい論」で拡張しているわけです。



組合の選択

執行部全員で議論しましたがとりあえず「妥結する」方向できまりました。会社の言いなりになったわけではなく団結するためです。

団交レポート

前回までの団交では、二〇数年続けてきた計算式は見たことがない。月数の決定は「業績」「世間相場・動向」「日本と海外のマクロ経済の状況と動向」「竹中各社の市場・経済動向」での四条件で総合的に判断し二ヶ月もあれば三ヶ月もある。「赤字になればボーナスはゼロの会社もある竹中は良い会社です」、「月数決定に従業員の生活は考慮していません」などの発言がありました。

今回の団交では、会社側は一時金に対して「ローン・教育費の支払いに欠かすことが出来ないもので従業員の生活も考えている、過去三〇年の支給実績を見て下さい」との発言がありました。少しは組合の主張を聞いてくれたのか。また過去の実績…の発言は、これからも過去の実績で回答するとも解釈できる。

今回の発言を次回からの一時金回答でしっかり守るようお願いしたい。