

破天荒

教宣部

5068号

2019年

7月24日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



化学一般労連京滋福地本 第57回定期大会開催

お知らせ

新入組合研修会
10月11日(金)
18:50 ~ 20:00
労館4F第8会議室



7月20日(土)に化学一般京滋福地本第57回定期大会(大津市アヤハレパークサイドホテル)が開催され福岡・花田が参加しました。

定期大会は、今年度の活動経過の報告、来年度の運動方針・役員を決める大切な大会です。

大会の議論の中に「働き方改革関連法案成立に伴う取組課題」について第一工業製薬支部から以下の報告がありました。
竹中の乙種嘱託社員にあたる人で無期雇用契約者となった人には一時金が社員と同様の月数・退職金も支給すると会社側から組合に通告があったそうです。
組合は同じ組合員なのに

二本の賃金カーブが発生する、今後どう対応していく

リーダーの責任

JR 東海会長：葛西敬之の
お言葉

『いかなる組織のリーダーも職責に応じて説明責任を負う。リーダーとは、明確な目的意識を以て現実を直視し、合理的・道義的に考え抜き、目標と方途を定め、決断実行する物である。そして正当性は結果で示すべきである。』
どんなリーダーであれ、人間である限りは過ちを犯すことがありま

す。大切なことは、誤まったときに素直にそれを認め、リーダーとして説明責任をきちんと果たすかどうかではないでしょうか。
竹中電子の『あるべき姿』

が課題あるとの発言がありました。
竹中では乙種嘱託社員は一時金はその都度定められ(約一ヶ月)、退職金は支給されない。無期雇用になった乙種嘱託社員に第一工業と同様のことが出来ないで

しようか。優秀な人材が他の企業に取られないか心配です。

「天声竹語」

信頼される上司の特徴

1. 「部下の出来るか出来ないか」ではなく、「したいか

したくないか」という気持ち大切に。
2. 評価されにくい裏方こそ大切に。
3. 「人を動かす言葉のチカラ」を持っている。
4. チャレンジ精神がある。



を目指しコンピューターシステムを改めたことが、結果として深刻な納期問題を発生させたことは隠しようのない事実です。ここでリーダーがすべきことこそ、説明責任をはたすことではないでしょうか。

竹中電子の現実を直視したか、その現実の合理的な改善について考え抜いたか、社内改革にあたって道義に反するようなことをしていないか、それぞれについて社員にきちんと説明するのがリーダーの務めだし、そうしてもらえば社員も納得して協力できるのです。
社員の中には、『会長、社

長は会社を潰したいの?』
『新商品もなく先々を考えると不安』
『計画として会社を潰すなら潰すと説明してほしい、変に期待させないで』
『社員が老人ばかりになってきて、なぜ若い人を雇用しないのか?』
『このままでは継承どころか維持すらできない』
システムが大事で社員のことは二の次なんでしょう?』
『先の事考えると恐ろしい未来しか待っていないのではと不安を抱えている社員もおられます。』

会長は経理、社長は生産のプロフェッショナルであり、今の現状はこの二人がリードした社内改革です。

はたしてそれぞれの分野でどのように考え抜き、それがどうしてこのような結果になったのか。説明できないという事は、なにも考えていなかった」と言うことなんではないでしょうか?
『社会に役立つ製品をより多く提供し、小なりとも社会の一隅を照らしていきたい、それが私たちの変わらぬ経営理念です。』
と云われるのであれば、まずはリーダーとして説明責任を果たし、社員と共に社会に一隅を照らしませんか?説明がないことから日々不安を抱えて仕事をしている社員がいることをご理解いただきたいです。