

破天荒

教宣部

4939号

2013年

3月14日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

今年もベア「0」

— 安部さん会長にも賃上げを要請して —

2013年春闘の統一回答指定日、少しは期待していましたが、定昇のみの回答でした。12年連続ベア「0」です。最低賃金も、裁判員休暇もダメ。モチベーションは下がる一方です。

賃上げ

定昇のみで賃金カーブ維持が回答されましたが、労働協約を履行すること、を回答書に書いてもらっているだけです。本人給改定のベアをするためには3社揃って好調な業績を維持していることが必要とのこと。大手企業同様に「業績は一時金で」と言われますが、大手は要求満額回答でも竹中では、とても期待できない業績です。

大幅に減少

3社計の経常利益は、前年比18500万円減の22400万円。何とか黒字確保したもののリーマン以前にはとても回復出来ていません。売上げは、前年比3億円以上減少しています。

【電子】何とか黒字。

【システム】再び大幅な赤字へ転落。

【オプト】相変わらず好調。

今後について

【電子】新規顧客の獲得へチャレンジしていく。

【システム】社長が代わった効果が浸透してきた。

【オプト】商品のグレードアップと製品コスト減と客先の要望を大切にしたい営業をやっている。



組合として、急速なインジ化が、売上げが伸びない業績に影響しているのは、事業部制のメリットが出ずにデメリットが目立っているのでは...と危惧を伝えておきました。

生活はがまん

厚生年金保険料、復興税、温暖化対策税、健康保険料、介護保険料、住民税負担増、エネルギー関連の物価上昇、小麦など食料品の物価上昇、来年からの消

費税増税。勤労者の使えるお金は減少の一途です。少額のベアが従業員のやる気アップにプラスになります。ベア再考を要請しました。

裁判員休暇

ノーワーク・ノーペイで公用休暇(無給)を利用して国民としての義務を果たして下さいが回答です。世間の9割が有給扱いで制度化していることは理解しているとのことですが、神様(トップ)だけが理解できないようです。

定年再雇用

組合の要求は拒否。法律の改定内容で65歳までの雇用について、竹中グループ統一の再雇用制度「甲種嘱託社員就業規則」を見直している。賃金について指針が出ているが、あくまで努力義務であり、具体的な基準、水準までは入れない。

今後、社長会で各社社長の意見を聞いて、総務会で説明があるのでその後で提示していただけると思う。組合は「希望者全員の再雇用」と「夫婦2人が安心して生活できる収入」で具体的に話していくことを要請しました。

届とねがい

有給休暇は届けか願いか? 有給休暇の理由を書く必要があるのか? 書くとしたらどんな理由?

を押しつけてくれず、休んだ場合は私用欠勤となるのだろうか一度社長に聞いてみたい。

脳天気)

他人のことは干渉せず、羨ましがらず、動かさず自分で動けという私の親の教えはこの竹中では通用するものではなかった。

組織として何をすべきか? その中の一員としてどう振舞うべきか? という自律神経さえも、即戦力であるはずの中途採用さんによってこの会社も変わったよね。

わりと聞けなかつた疑問というのがあるもので、届けを出したら「願いやろ」と訂正を迫られ、途中の検図者が印を押さなければ承認まで上がっていかない流れからが可笑しい。

もし中間の検印者が印

