

破天荒

教宣部

4942号

2013年

3月29日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

全くダメです!!

(駄目→悪いまたは劣った状態のこと)

昨日、春闘3回目の団体交渉でした。会社から改正高年齢者等雇用安定法に基づいた4月1日からの定年後再雇用制度「甲種嘱託社員就業規則」の改定(案)が提示されました。

新就業規則条文

会社より現行と改訂後の新旧対照表にて説明を受けましたが、内容はほとんど変わっていないのが印象です。とりあえず報酬比例部分の年金支給年齢までは対象基準を適用しないことになっています。

団交経過

改定法は「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止」がメインなので、「希望者全員の65歳までの雇用」が回答されると予測していました。ところが



みなさんご存じのことと思いますが、国の法律で高年齢者雇用安定法が改定され、今までは60歳以後継続雇用を希望する場合対象者を選別する基準(働く意志・意欲 勤務態度 健康 能力・経験 技術 伝承等その他)がありましたが、改定法ではその基準



の対象基準を適用したため。

【組】改正法の趣旨からも基準はなくすべき。

【会】この基準があることに重みが強い。

【組】基準をなくすことを再検討してもらいた。

【会】グループ全体の就業規則なので掲示した内容以上に検討できない。

更に嘱託給については「会社が決定する」で条文変更はありません。提示したものは再検討しないと

は発言されていますが、年金支給が無い状況での夫婦2人が安心して生活で

きる観点で「賃金水準を明確にすること」「賃金決定の基準を明確にすること」は重要です。別途(例えば内規)で具体的な金額などを明示することを要請し、次回交渉に臨むこととなります。

裁判員休暇

裁判員休暇は無給でも労働条件全体を見てもらうと世間比悪くはない。特別休暇は長年の歴史の中、有給扱いで制度化してきた(服装休暇など)ものと位置付けが本質的に違う。

これは会社トップの無給扱いの考えです。なぜ世間の9割以上が有給扱いしているのでしょうか。もう一度考えてもらいたい。

経過措置がなぜ適用

を廃止することになりました。ですから、会社からの回答に再雇用の対象基準が無いものと思っただけなのになぜ...?

「ただし、改正高年齢者雇用安定法の施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する

基準をさだめていた事業主については、経過処置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。」の項目もあり会社はこれを利用したのです。

季節は春

朝の通勤電車、4月になると新入生・新入社員姿も増えて満員になる。会社に来るだけで疲れてしまふ(本当に大変です)が、フレッシュな姿はいいなっと思う。自分はどうかだったのか、遠い昔のことでもあり、ついこの前のような気がする。

竹中は別として多くの企業では、新しい任地に登場する若者を温かく迎えることになる。ゆとり教育で育った「デジタル新人類」と呼ばれる世代が社会へ出てくる。異なった感性、世代間ギャップは何ともできないかもしれないが、若者のパワーは社内活性化に大きなプラスになると思う。

私が竹中に入社後、何回かは新卒採用していたが、現在は全くない。新卒は育てるまでは大変なので即戦力の方針らしい。「デジタル新人類」が入社してきたら温かい眼で迎えるのになど、春の夢を見つつ今日も居酒屋へGO!

