

破天荒

教宣部

4943号

2013年
4月2日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



重要な労働条件

六十歳以降の再雇用者の「賃金水準」については具体的金額での交渉をしていくべきです。年金が支給されない中「賃金は会社が査定し決定する」では組合として合意できるわけ無いじゃないですか。

甲種嘱託社員就業規則第四二条(賃金の決定)では「甲種嘱託社員の嘱託給は本人の能力・技能・経験・職務内容により決定する」と定められています。賃金水準も決定する基準も具体的なものは何も明確にされていません。

従来のも再雇用というものは会社が本当に必要とする人に対して、つまり会社の査定により恣意的に選別が可能な制度で、その時々会社の状況によって雇用延長するかを決めていけるもの

で、賃金もある程度のレベルまで支給してました。従来の考えそのままを今の就業規則に持つて来ていることが交渉のできない状況を作っています。

(しつこいですが)

年休取得は会社の義務

年休の取得権利は「六カ月の継続勤務」と「全労働日の八割以上出勤」の二要件が充足されることにより法律上、当然に労働者に生ずるものであり、年休の成立要件として使用者の承認という観念を入れる余地はない【最高裁判例】

年休は会社から与えられるもではなく、会社が与えなければならぬものな

の中六十歳以降「希望者全員」と夫婦二人で安定して生活していける総収入を基本とした賃金水準」を大きな要求の柱にしています。

- 受け止めるべきです。会社は前回交渉の中でも「十三万八千三百円」は堂々と公表できる金額と発言しています。これは生活出来る金額ですか？
- 各支部の交渉では、新日本理化学
- 月額二十三万円
- 一時金と給付金を加え六カ月収入百九十八万円
- 第一工業製薬
- 月額二十三万円
- 一時金と給付金プラス
- イサム塗料
- 月額二十二万九千円
- が最低基準。
- 一時金プラスの年収
- 三百七万円プラス給付金

です。法律で「労働者の請求する時季に与えなければならぬ」と定められ、既に発生している年休権利について、年休取得の具体的時季を特定するための時季指定権が労働者に与えられています。使用者には時季変更権があるだけです。

年休をどの様に利用するかは労働者の自由であり、会社は休暇理由によって休

般若心経ちよー現代語訳 【参分の巻】

超スゲ工業になる方法を知りたいか？誰でも幸せに生きるヒントだ。

もつと力を抜いて楽になるんだ。苦しみも辛さも全てはいい加減な幻さ。安心しろよ。

この世は空しいモンだ。痛みも悲しみも最初から空っぽなのだ。この世は変わり行くモンだ。

苦を楽に変えることだつて出来る。汚れることもありやあ背負い込む事だつてある。だつたら抱え込んだモンを捨てちまう事も出来るはずだ。

この世がどれだけいい加減か分つたか？苦しみとかビョーキとか。そんなモンにこだわるなよ。見えてるものにこだわるな。聞こえるものにしがみ付くな。味や香りなんて人それぞれだろ？

何のアテにもなりやしねえ。揺らぐ心にこだわつちゃあ駄目なのさ。それが「無」ってヤツさ。

生きてりや色々あるね。辛いモノを見ないようにするのは難しい。でも、そんなモンその場に置いて行けよ。

先の事は誰にも見えねえ。無理して照らすとしくなくていいのさ。見えない事を愉しめばいいだろ。それが生きてる実感つてヤツなんだよ。