

# 破天荒

教宣部

4953号

2013年  
6月17日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



# 本日夏季一時金 回答日!

会社のいう賞与が本日回答される。毎年七月五日頃支給、組合員以外の人は会社毎に異なる月数・同い年でも査定によって異なる月数、破天荒を見てプラス月数でほしいの使い道予定を立てる。

### 計算式

しかし、どんな人でも多ければ多いほど嬉しいのではないだろうか?ではどうすれば月数上がるかを考えてみたい。

組合への回答月数は電子・オプト・システム三社の経常利益を合算して六月で割り、三社従業員(パート・アルバイトを含めた従業員数)で割った金額(一人当た

り月経常利益)に〇・〇三を掛けた数字に、二・一五カ月を加算する。(経常利益が赤字なら二・一五カ月から減ずる)

・・・と二十数年間、リーマンショックの年を除いて算出されてきました。

従業員数を減らす

余剰人員があるならともかく、個々人差はあるものの組織の維持・発展を考えるとならこんなことをしてはいけません。前電子社長はこんなことをしていたわけです。

しかし、現電子社長は就任以来、十数人を増やしました。組織にとっては良いことだと思えますが目先の月数では我慢が必要です。

### 経常利益を上げる

これに尽きます。ただ方法が問題なわけで…。この夏季一時金ではタケツクス研究所に委託開発した「系長センサ」の不具合による

二万台以上の代品無償交換が足を引っ張る予定だそうです。今度の冬または来年にはETCの損害賠償も足を引っ張る予定にされていると聞きます。

### 失敗を経験に

四年程前、営業の一部より要望のあった「査定を導き入ればやる気が出る」業績が上がる「は全く経常利益を上げることはできませんでした。それでも尚、この査定制度を継続する理由は何か?

二年程前から発足した事業部制。一年は大目にみたとして現在ともに機能しているとは到底思えませぬ。事業部制になって何か

### あるべき論に一言

「売上げに直結しない経費は徹底して削減する」削減しましょう。まずはグループセンターに支払っている家賃と管理費など。値切り交渉して下さい。

電子では、新商品開発部と京都営業所を北花山から東インターに引っ越すことも必要でしょう。システムはカメラ事業部を大塚へ持つていくべきです。家賃は削減できますし、業務の流れもよくなるように思います。

電子の本年度スローガンは「あるべき姿へ推進する!」です。漠然とした内容と思っていきましたが、家賃と管理費の削減は分かり易いです。



### (電気連合)

- 日立グループ(年間) 5・35カ月
- 三菱電機(年間) 5・22カ月
- 富士電機(年間) 4・80カ月
- 沖電機(年間) 4・25カ月

### (化学一般・京滋)

- 第一工業製薬(夏季) 2・10カ月
- 新日本理化 1・75カ月
- 東海高熱 1・97カ月
- イサム塗料 2・08カ月

### (化学一般・その他)

- 上村工業(夏季) 2・587カ月
- 新田ゼラチン 2・480カ月
- 富士色素 2・497カ月
- 沢井製薬 3・270カ月

## 一時金情報(決定済み)