

破天荒

教宣部

4959号

2013年
10月11日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



題も了承。

リフレッシュ休暇

先日、二次団交が行われました。まあ回答が現状維持なもので、改悪では確かでない。今回はコストのかからないモノシリーズで交渉しました。

労働協約の復活

【組】 協約に書いてあることは守り、その他労働条件についても維持・継承していくという会社方針という理解をしても良いか？

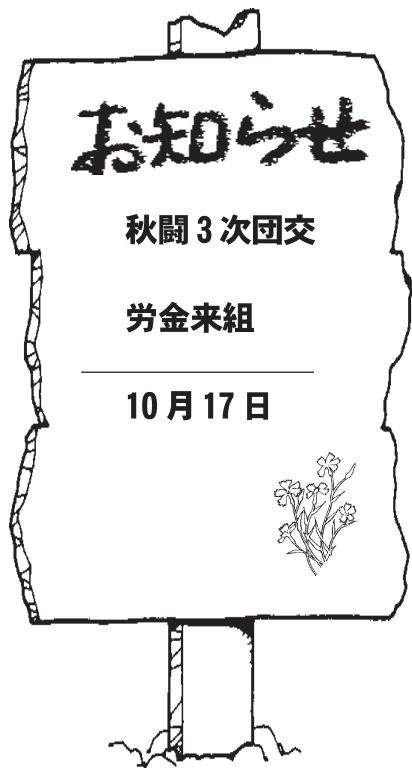
【会】 そうだ。

貸付金制度

【組】 傷病時の貸付金金利が五・五%になっているのは、協定した時の公定歩合がたまたまその金利だったから、会社の言う課税対象にならない公定歩合+四%にならないか？

【会】 検討する

特別休暇



【組】 服喪休暇など時間単位消化の管理が煩雑になるのが理由でできないのなら半日単位ではどうか？

【会】 検討する

メンタル不全を職対象に

【組】 現行勤続一年以上から2力年という解釈が良いか？また安全衛生委員会で議題にしても良いか？

【会】 そうだ。委員会の議

確か事業部も営業だったよな？

秋闘では社用外出手当を

800円から900円に増額するよう要求しています。一九九一年に百円アップされたから今日まで二二年間八百円のまま。会社は「世間比遜色ない。今の金額で充分やって行けるので上げる必要はない」としているが、社用外出手当は営業手当に影響することも大きな理由と

みている。

竹中の営業手当は、営業外勤という職務の苦勞・負担に対して支給するということから、主に衣服損傷代+毎日外出手当という定義で算出している。営業手当は「社用外出手当八百円×二十日+衣服損傷代四千三百円、係長以下の手当では一律二万三百円。

外出手当が九百円になれば

営業手当は二万二千三百円に増額される。なお、営業手当があるので残業代を支払う必要はない」という理論にはならない。営業手当の中に残業代は含まれていない、衣服損傷代も実情に合わなくなった場合は労使協議し改正する。…ココ大事です。

年給増・積立制度

【組】 積立制度はコストがかからないし流す有給の有効活用である。

【会】 検討はする

裁判員休暇

【組】 実際の対象者が出た時に本人から実情を招集して「その都度決定する」のなからまだ話が穏やかだが「無給とする」はあんまりではないか？

【会】 会長も興味は持っておられるようだが現状厳しい。情報があつたら欲しい。再雇用

【組】 賃金実態は個人情報というが社長の判断の結果である。発表してやましいことはあるのか？

ブラック企業(その二)

一つでもあればブラック企業と疑え
会社を辞めていく人が多い
いつまでたつても仕事が終われない
新入社員「試用期間」が異常に長い
ハローワークの求人内容と実際の仕事が違う
パワハラ、セクハラが日常化している
有給休暇がないと言われる、使わせてくれない。
残業代が払われない、または一部しか払われない。
ブラック企業のパターン
月収を誇張する裏技(残業込?)
募集は「正社員」という偽装
入社後も続くシューカツ
戦略的パワハラ
残業代を支払わない
異常な36協定と長時間労働
辞めさせない
職場崩壊
ブラック企業を見分ける
企業規模に比べて求人数が多い
就職人気ランクの低下
定昇・ボーナスがない
うわさやネット情報を適正につかむ