

破天荒

教宣部

4965号

2014年

2月24日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2014春闘 ベースアップ確定かも?

世間では、主要企業はベースアップを実施する方針で検討に入っています。そして各労組の要求を経営側が容認する見通しで、労使交渉の焦点は賃金の上げ幅に移る、という世間情勢の中で2月28日に春闘要求を提出します。

4月1日に消費税率が8%に引き上げられ、更に来年10月には10%になることが予定されています。5%から8%になることで家計の消費税負担は、総務省家計調査よりの試算では、
・年収278万円世帯で10万 16・1万円
・年収827万円世帯で17・9万 28・7万円
に増加します。
厚生年金保険料引き上げでは、年収500万円で負担額が毎年7080円程度

増えていきます。復興特別所得税(所得税に2・1%上乘せ)じゃ、年収500万円で負担額2839円が今後25年間、地球温暖化対策税の負担も増えます。住民税の追加負担として、今年6月から年間1000円が必ずです。健康保険料率の

お知らせ

- ・春闘臨時大会
2月27日(木)
- ・春闘要求提出
2月28日(金)

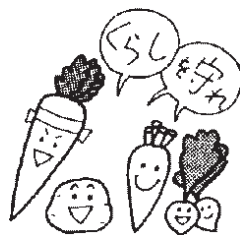
春闘の要求資料作りをしていて三社係長以下の従業員数が二〇一二年には五九名だったのが、今年は七三名で少し驚きました。
組合は団体交渉の度に、技術の継承・定期的に新入社員を採用することを提案してきましたが、会社は聞く耳も持たず、いまさらになつてマイブームのような増え方です。
外から管理職ばかり採用

アップも予測されます。電気・ガス料金、ガソリン代に自動車保険料、小麦などの食料品も値上げ。と、賃上げがなければ、生活水準は守れません。
会社は「業績は一時金に反映させる」としています。賃上げ水準は「好・不況ではなく、世間相場」と発言しています。そのため会社が好調な時でも「世間がベアゼロだから竹中もベアゼロ」という対応をしてみました。この12年間「ベアゼロ」の交渉で、どういう状況

三方良し

した時期、営業から生産に管理職を移籍させた時期、エンジニアから管理職を移籍させた時期。色々ありますが、中途採用と引継ぎの悪さは社風と言つていいのではないのでしょうか。
堅実で足腰の強い会社は定期的に新卒を採用し、雇用と生活を保障し、たたき上げの管理職で固め、信頼できる人間関係のある組織だと思つたのですが考え方が

ならベースアップできるのか?という質問に対して「業績が悪い時でも世間情勢が賃上げとなれば竹中としても賃上げ回答をせざるを得ないだろう」と発言されています。
今年はまだに、この発言を守る状況です。従業員の生活を守る立場での「賃上げ」回答を3月12日(回答指定日)に期待します。



古いのでしょうか?

私たち労働者は生活する糧を得るために働き、経営者は方針で利益を確保しようとする。堅実に着実に永遠に存続・発展する企業を目指すには、大きな赤字や黒字は望まず三方良しの経営「顧客良し」「会社良し」「従業員良し」の経営を望み、従業員にとって温かみのある経営を希望します。

再雇用制度①

昨年4月実施の改正高齢者雇用安定法で、希望者全員に対する65歳(年金満額受給)までの段階的な雇用確保が企業に義務付けられました。竹中では法律の経過措置を利用し、厚生年金の受給開始年齢(3年毎に1歳ずつ引き上げられ、昭和36年4月2日生まれ以降は65歳になる)までは義務を果たすことになっていきます。つまり65歳まで希望者全員ではありません。

世間実態はどうかですが厚生労働省調査(昨年6月に14万3千社に実施)では希望者全員・65歳までかそれより長く働ける企業が、66・5%でした。竹中は継続雇用を選別する3割のグループです。再雇用者の賃金の問題もありますが、先ず選別基準をなくして、65歳まで希望者全員が雇用される制度とすることを今春闘においても要求していきます。

