

破天荒

教宣部

4968号

2014年
3月20日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



システムでも 従業員代表選出

先日、春闘二回目の団体交渉が行われました。その前に飛び込んできた新しい動きは：緊急事態宣言が出されているシステムにおいて従業員代表選出選挙を行うそうです。

従業員代表

回覧文書については裏面参照です。正社員・嘱託・パート・アルバイト誰でも気軽に立候補してくださいという文面で書かれていますが、従業員代表を選ぶときにも選ばれるときにもそれなりの責任は発生します。

従業員代表の役割

法的には、三六協定(残

業・休日出勤)の締結、就業規則の改訂が行われたときに従業員の意見をまとめて意見書を書くこと。

安全衛生委員会に出席し、従業員の危険や健康障害を防止するために調査・審議すること。：がありません。

就業規則には賃金・退職金・安全衛生・職業訓練・災害補償・表彰・懲戒など私たちが働く上での重要な項目が記載されています。

現実

竹中の就業規則で現在あるのは、(係長以下の)就業規則と(一号)四号)契約社員就業規則、乙種嘱託社員就業規則、甲種嘱託社員就業規則があります。(噂では管理職就業規則というのがあると聞きました)労基法では就業規則を、

事業所に誰でも見られるよう周知義務があります。竹中では誰でも閲覧できるようにはなっていない。

私たちが全竹中労組では、過半数に満たない少数組合でありませんが、仕事の中や雑談の中で組合員でない従業員の意見も汲み取りながら三六協定の締結、安全衛生委員会、労働条件の改善について取り組んでまいりました。

選挙

公平・公正に行われるそうですので、組合員からもシステムの従業員代表選挙に立候補します。先日の団交では、従業員代表の任期・選出方法について組合も立ち会うことを確認しました。

春闘2次団交報告

賃上げ

持ち帰ってペアについて検討したが、恒常的な固定費増となる人件費のアップ

は難しい。ペアができる状況は三社で五年間安定した売上がありシステムの累積赤字が解消できたときである。と気の遠くなるような会社発言が飛び出しました。

トップ交代により考えが変わり、賃金についても世間相場がどうであれ竹中の業績が良くないと従業員の生活向上までは見ることができないそうです。組合としては生活維持を要求しているのですが会社からは「申し訳ないが」の言葉すらなくなりました。

リーマンショック後、世間でリストラ・賃下げが行われ業績が下がる中、本人給表を維持してきた自負があるそうです。

組合結成以来で会社が説得してきた「世間相場」の放棄がこの春闘では行われませんでした。

システム

赤字脱却について具体的な方法をトップに求めても精神論ばかりしか聞こえない状況らしいです。

一年・二年という単位ではなく来月が見えない不安の中、従業員代表選挙という社員分裂の種を蒔こうと

しています。それによって売上が上がり、労働条件が良くなればいいのですが。

最低賃金

再雇用者の最低賃金という意味合いでの月額最賃協定は無理だそうです。

再雇用

選別基準に関して、出勤しても仕事をしない・周囲とトラブルを起こすようでは困ると会社は発言していますが、具体例を聞くことはできませんでした。

再雇用の労働条件提示に關しても、上司や会社が一方的に行うのではなく、何がいけなくてこういう労働条件になったのか？何を直せば労働条件が良くなるのか？当事者と会社が話し合う機会もなく一方的に提示されるのでは本人は納得できないだろうし、それでは「具体的、客観的に説明できる労働条件」とはならないので、今後はフィードバックをやっていきたい旨の発言はされたのですが、文書での取り交しを求めています。

平成 26 年 3 月 18 日

従業員各位

総務部

従業員代表選出

時間外労働や休日出勤をするには労働者の過半数で組織する労働組合若しくは従業員の過半数を代表する人と会社が協定を結ぶ必要があります。

就業規則の作成や変更についても前記の組合もしくは従業員代表の意見を聞く必要があります。

しかし、当社には労働者の過半数で組織する労働組合が存在しません。

そこで、従業員の多数の意見を反映させた残業の協定や就業規則の改定がスムーズに行えるよう従業員代表を決めたいと考えております。

従業員代表の資格は特にはありませんので、正社員、嘱託、パート、アルバイトの中で、従業員代表になっても良い、と思われる方は下記日時までにお知らせください（管理職は除く）。

二人以上の方がおられた場合は公平公正を期する為、投票で決めたいと思います。（その場合の投票の方法や日時は追って連絡します。）

記

平成 26 年 3 月 22 日（土） 17 時迄

連絡先：総務部



以上