

# 破天荒

教宣部

4983号

2014年  
11月14日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



# 一時金支給日 12月5日(金)



先日、五回目の秋闘、二回目の一時金交渉を行いました。会社は回答日の内容を変え、組合としては集約することにしました。相手が納得しなくても良いという交渉姿勢が続いています。

## 一時金

支給日は十二月五日になります。各社の組合員以外の方からはこれから前号記載の月数から±0・二カ月の月数を査定され各社の社長がGCで調整し、査定結果は「賞与明細の金額でわかるだろう」という何ともクールな対応です。

慣例として嘱託社員と契約社員一号、二号は一カ月(想定外のシステムでは0・五カ月)、契約社員四号(ア

ルバイト)は0・五カ月というものがあるらしいです。今年から電子では「頑張った人にはプラス」があるそうです。

## 転勤者補助

組合として査定は反対ですが、せめて面談を行い、査定結果は何か良かったからプラス・何を頑張れなかったからマイナスというメモ

組合から要求しなくても会社は従業員の労働条件向上を考えているということ、会社より「改善提案」として出された転勤者の寮・住宅補助制度の改訂ですが、最後まで交渉によって譲歩しようとする姿勢はな

更新料補助を毎回行うことも画期的な労働条件の向上だと思えます。一見、補助金が増額しているように見えますが、単身赴任者にとって家賃補助は同額でした。業務命令で単身赴任されるのに三万五千円で家賃と光熱費をまかなうのは大変だと思えます。

## 気持ちよく

秋闘・冬季一時金の交渉は終わりましたが交渉と言えりものはなく悶々とした気持ちを引きずったまま、社内雰囲気も悪くなったなあと感じてはいるのですが、十二月五日の支給日には気持ちよく一時金を受け取って、明日も「がんばって働こう」と思っています。



## ひい言

組合が要求する労働条件改訂に対して「全てNO」と回答すること。交渉しないこと。国の法律や指針で罰則がないものは、守らないし努力もしいこと。一方で社内規定として髪形や服装まで細かく従業員に守らせる。普通の会社やないと思ってしまう。

十年以上勤めた営業マンや派遣社員から嘱託になりバリバリやれるようになった社員が会社を辞めていくのはなぜ。長時間労働も気になる。始業前から仕事をしている社員。本当に仕事が忙しいのか、暇なときでも上司や同僚が帰らないうちは席を離れることができないのかの残業。

サービスク残業すること、年次有給休暇を取らないことが、本当に会社に貢献していることになるのか。一時金での人事考課を契約社員にも導入するとか。頑張っている人には多く支給する?みんな頑張っているんやないのとひとり言。

