

破天荒

教宣部

4985号

2015年
3月12日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2015 春闘回答 ベ-スツッ「0」回答 定期昇給分のみ

昨日は春闘の回答指定日でした。世間の賃上げの話題を聞いて少しは期待してたのですがやっぱりゼロ回答でした。夢や希望は持つなということでしょうか。

定期昇給

回答書の隅っこに「参考：三十五歳標準者の定期昇給は九千円」と書いてありますが、これは協約の三十五歳本人給三十万二千三百円を今年も実施するということだけで、賃上げでも何でもありません。三五歳の本人給は十四年間改訂されていません。五十代の定期昇給は二千三百円です。

企業内最低賃金

京都府の電気機械器具製造業の最低賃金が八五三円になりましたので、竹中パートの最低賃金は八四〇円から八五五円になりました。昔は最低賃金の十円単位切り上げだったのですが、近年は五円単位切り上げだそうです。

定年再雇用について

賃金実態については個人情報なので開示できない。賃金については雇用継続給付金を含めて夫婦二人の標準生計費となるよう考えている。

三社の現状

電子では国内は好調だが海外で十二月から厳しい状況が続いている。韓国など円安効果がなく苦戦している。事業部がようやく機能してきたので営業の人員増



で売上を伸ばしていききたい。

システムでは良くはなっているのだけでも依然として赤字が続いている。検査機の新品で売上を伸ばしながら経費を圧縮して「黒字化」を目指していきたい。オプトでは売上に頭打ち感があるものの、将来を考えると若い人を採用してアイデア商品などで打開したい。

利益の行方

会社は利益が出たら従業員

員に対しては一時金で還元・賃上げは固定費の増になるのでできないしたいと主張しています。

組合は全てを一時金・賃上げはゼロという対応ではなく、継続的に数百円でも賃上げにまわすべきだと主張しています。

最後に六百万円の賃上げが行われた二〇〇一年と現在を比較した時、売上や経常利益は減ったかも知れませんが人員もまた同じ位の割合で減っていますので固定費の増にはならないわけです。

会社が利益を内部留保や株主配当・設備投資(億単位のコンピュータシステム)に使うのは当たり前だと

「ひびく言」

会社の創業から五年、二代目会長が誕生。新会長は「エンジンは素晴らしい」という思い入れが強く「あるべき姿に変革していく」として、グループ各社の「エンジ化」を推進している。民生品のなセンサと工業・産業用センサと商品の違いがあり、客先も異なる中で「エンジ化」六年目、売上げは伸びていない中で長時間労働も

「あるべき姿」とは「エンジ化」であり、オーナーの考えている「社内倫理」を優先させること。誤った方針であっても、企業利益が第一として行われる。今後「エンジ化」を追求し改革を進める方針が出されている

が、トップには自らの思いや考えに拘われないで、心の鏡を磨くこともお願いしたい。「エンジ化はお客様第一なのか」「エンジ化に法令遵守はあるのか」と...



思います。その少しの割合を従業員の生活に配分する思いやりが感じられませんか。
「将来」「夢」「希望」「思いやり」「ゆずり合い」「話し合い」そういった人間らしい言葉が個人の価値観「あるべき論」によって竹中では消えつつあるように感じます。

署名協力ありがとうございました
ごさいました

労働時間法制 89筆
最低賃金千円 54筆