

破天荒

教宣部

4991号

2015年
6月 8日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2015 夏の一時金 3ヶ月を要求!



先週の金曜、夏季一時金の要求団体交渉を行いました。要求は三カ月、要求の根拠は生活実感に基づいた組合員アンケートの平均です。トヨタの年間六・八カ月なんて思ってもいせん。

やればできる

世間では

回答指定日は十五日とし、支給日は七月三日とするよう要求しました。ここ数年、組合が受結の意思表示をして支給日まで査定の上り合わせなども含めて中九日かかる会社は説明して来ましたが、今年はタイムリミットの日に電子で部門長会議があり団交を開催することができないので(会社都合なので)中八日で行うそうです。

今頃は春闘と同時決着する企業も増え、トヨタでは年間六・八カ月、中小でベアがでなかつた企業でも一時金で前年より多く出すというような会社も増えてきています。同業でいえばオムロンなど最高売上・利益を出していると聞きます。

理由の無い査定

組合員以外はすでに自己申告書が配布され、上司の面談も終わり、考課査定の最終段階に入っていると思います。

査定導入時、組合が反対したのは、現在の仕組みではフィードバックが無いこと、異議申し立ての仕組みが無いこと、透明性が補償されないこと、査定幅が〇・二カ月と大きいことでした。

た。

頑張っている人には出してあげたいという主張でしたが、残業をしている人に報いたいのなら割増率を上げれば良いことですし、能力があると思うのなら昇格をすれば良いだけです。有給取得を査定に反映するのは違法です。

一時金の金額査定をされなくても「査定B」と給料袋に書いてあるだけでも嬉しいものです。「査定D」と書いてあれば悔しくもなりません。そういった悪い評価の

人に今後どう伸びてもらいたかが査定制度の本質であると思えますが、竹中にそれはなく悶々とした差別意識だけが残るようです。

やはり査定をする(差をつける)なら、せめて本人が納得できる合理的理由が必要だと思っわけです。残るのはやる気の無さと疑心暗鬼、これでは企業の成長に良いわけがありません。それでも会社は今のやり方を続けますか？



田舎の風

5月の休日、OBのNさん宅のバーベキューパーティーに参加しました。ここ数年恒例の行事ですが、京都の東北の田舎で過ごす時はゆったりして心穏やかな風も吹きます。

スベアリブ、地元で取れた野菜でのピザ、鮎の塩焼き、そして冷えたビール。今年も広場の上に立派な屋根が付き、雨や強い日差しの時も野外でパーティーが出来ます。また来年が楽しみです。

まず協力を求める企業風土づくり

制されるものではありませんので間違わないように。歴史を語れば長くなりませんが、32年前に福利厚生行事の一つとして一泊旅行は始まりました。当初は全社で一つの旅行でしたが「参加率向上が大切」という会社提案により、個人企画旅行を含めて実施することになったのです。そして4年前に行ったアンケート結果からの会社提案で「本社

全体旅行は時期尚早、将来的には一本化が望ましいが当面はグループ別で実施」となり、旅行に一人3万円補助と決められたのです。

強制されなくても、自然と参加しようと思える職場の雰囲気作り、企業風土があつての「全社親睦企画旅行」を望むところです。