

破天荒

教宣部

4995号

2015年
7月 6日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

支給月数を計算してみよう 賞与の金額÷(基本給 + 役職手当 + 家族手当 + 住宅手当)

夏の一時金が支給されました。一時金は私たちの生活に組み込まれたものです。今夏も安心して生活設計できる月数で、住宅ローン、学費の支払いなどに引き当てます。冬季についても安定した月数になるよう、仕事はまじめに合言葉に頑張っていきましょう。

評価の確認

組合員 二・四八ヶ月
電子 二・四五ヶ月
システム 二・一八ヶ月
オプト 二・八七ヶ月
が組合試算月数。人事考課による査定で±がありますので、自分がどうという評価なのか計算してみても…組合員への月数が最低ランク(D評価)と見ればいいのではと思います。
電子では契約社員にも査

定が行われます。プラス査定です。嘱託社員は一ヶ月より多い場合はプラス査定です。パート社員への支給月数はわかっていませんが、おそらく一ヶ月が最低ではないかと思えます。

納得できる評価か

本人から上司を経て、評価の最終決定は社長が行います。今のやり方では透明性が全くありません。せめて客観的に見て公平な評価であることの確認は必要です。本人に対して「なぜこういう結果になった」は説明するべきです。悪い評価をした理由や改善点、良い評価になった理由など上司に説明を求めることは必要ではないでしょうか。



一時金頼りの生活

世間一般的には今年の春闘でベースアップが実施されました。消費税増税、物価上昇の影響を考慮し各社が努力した結果です。残念ながら竹中では、その努力は無しでした。そこで、一時金

に物価上昇分に対する考慮はないのかと問いました。会社回答は「一時金は低くない。賃金は二、二年よりずっとペアなしでも世間比低くない。物価上昇分という考えはない」と…。竹中において、安心して生活設計するには安定した一時金は欠かせないことになりません。会社の考え方は一時金は業績スライドで決まらず、業績を良くするこ

サービス残業しない、させない

厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」より抜粋
労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。が、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用に伴い、割増賃金の未支払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない現状もみられます。(竹中の残業の申告)

措置として、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で、時間外労働時間の数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。
また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因になつていないかについて確認するとともに、当該要因となつている場合において、改善のための措置を講ずること。(緊急事態宣言の通達で残業時間の上限設定し、設定以上の申告をさせ

ない。営業手当に残業手当が定額入っているとし、時間外申告させない。などは使用者としてやってはけませんと厚労省は指導している)
とにかく、サービス残業と長時間労働は、エンジ化へと社風を転換することに繋がります。サービス残業はしないと意識改革です。

と、つまり売上目標達成をエンジ化進行の中でやっていくことが必要になります。大丈夫って自信を持つては言えないですね。



自己申告制により始業・終業時刻を確認する場合の

