

# 破天荒

教宣部

4998号

2015年

10月19日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合

# 秋闘2次団交 進展なし



先週の木曜日、秋闘二回目の団交が開催されました。「山の日が増えたら年間休日増えるの当たり前やん」いやいや、この会社はかの国のような会社なんですわ。

### 休日増

「休日が増えることによつて時給で働く契約社員は収入が減ることも考慮しなければならぬ」とも発言されています。そこまで考慮してのこととは思いませんでした。

### 破棄された協約

例えば「組合用事で欠勤した場合は賃金控除を行う」とこんな項目も会社は破棄したわけです。協約は働く上での契約書みたいなものなわけですから、組欠を

とつた時な何を根拠に賃金控除しているのか訳の分らない状態が二五年以上続いているわけです。

### 福利厚生行事の補助金

一泊旅行とスポーツ施設借用料について、正社員が甲種嘱託が企画責任者である補助金が出ます。残り参加者は嘱託・契約・派遣のみ

でも良いのですが、スポーツ施設借用料は三社で年三七万の予算がありますが昨年使われたのは三万円×二

件のみでした。借用料は「使わないように」という指示

が出ているわけではなくもつと利用率を上げたいと

会社も発言しています。

では利用率を上げるために組合は一人あたりを千五百円にしてはという要求を出しました。会社は「一

人あたり」という文言に引っかけがあるようです。では一件当たり五千円

では一件当たり五千円

では一件当たり五千円



ではどうかという交渉をしています。借用料はボーリング、釣り、テニス、野球などの施設を複数で利用した時に補助されます。

### 定年退職金特別加算

世間の推移で見るとどこかの調査でも二〇〇〇年頃をピークに年々下がっていることは組合も承知していましたが、連合や労務行政研究所の三百人未満規模調査が竹中の水準を上回っていた時期もあつたはずですよ。

### 出張旅費

業務遂行費用であり、出張に行かれる方がそれで賄えるのかを見ている。手当てと宿泊料で赤字になったら会社に言ってきたほしいですよ。



### 年休

取得率三〇%を上げる努力はこれといってしていな

いが、届出があれば承認している。時間取得よりは積立制度の方が、長の理解は得やすい。

### メンタル不全

休職期間は二年ですが、ガンや心不全・結核などと同じく三年になるよう交渉中です。

### 介護休暇の有給

不利益な取り扱いはしてないし、法的に無給で問題は無いとしています。ならばせめて時間単位の有給休暇の制度化を...と求めざるを得ません。

### 裁判員休暇

制度施行以来、三社で対象者が出たのは一人だけだと認識しています。ぼちぼち対象者がでてもおかしくない中、いつそのことが当たればいいんだ。

### 再雇用の最低賃金

会社の裁量事項となるので最低賃金を固定する考えはない。ただ年金の支給年齢の引き上げに関しては十分に配慮をしていくつもりであるとしています。最低賃金を示すことになぜ抵抗するのかわからない。

### 大改悪(派遣法)

今まで原則一年、最大三年の期間制限がくれば直接雇用につなげていたが、改悪労働者派遣法で閉ざされてしまいました。派遣労働者にとつて浮かばれない制度です。生涯、無権利で低賃金の派遣労働者に！また「派遣は臨時的、一時的」業務に限定する「常用代替」の禁止という大原則も崩されました。派遣先企業にとつて使い勝手のよい制度になりました。

有期雇用派遣の場合、人さえ替えればほとんどの業務に永続的に派遣労働者を使えますし、無期雇用派遣の場合には同じ人を様々な業務に永続的に使えます。派遣労働の恒常化・永続化が可能になったことで、直接雇用から間接雇用へ(直接雇用労働者を派遣へ)置き換えが促進、人件費コストの削減を目的にリストラ実施などもありでしょう。新規採用についても、まず派遣で試してからとなることを考えられます。

企業にとつては中枢業務を行う「一握りの正社員」以外は全て派遣でまかなうことが可能になったのです。