

破天荒

教宣部

5006号

2016年

3月31日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

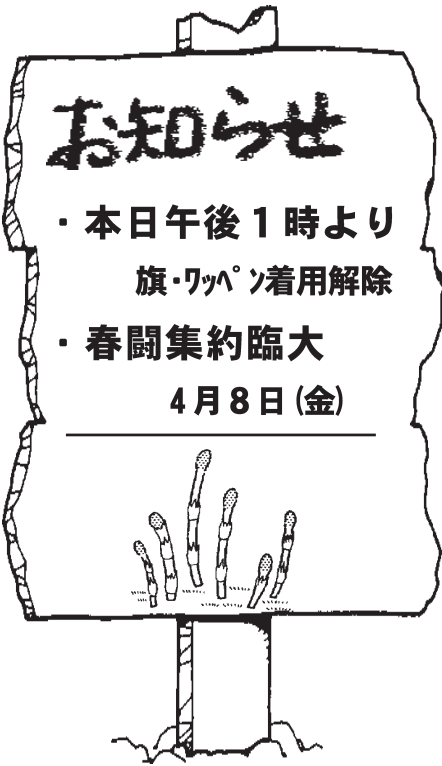
ゼロのまま集約 2016 春闘終わる

先日、三回目の賃上げ交渉を行いました。会社は賃金改善する気は全くなし。どうなったら賃上げできるのか聞きましたが十年以上かけても無理でしょうね社員の生活を思いやる気がないので。すから。

京セラビル

地下鉄東野駅から一号線を東に二百メートル行った所に旧京セラ本社ビル(王将の隣)があります。先週、電子の部門長会議でグループセンターが買い取ったので一年先を目処に移転することを発表されたそうです。

協約に基づき、安全面や福利厚生など計画が分り次第、労使協議していくことを確認しました。



現在の会社の賃金に対する認識として中高年は世間比ソコソコで、最後の賃上げが行われた二〇〇一年頃の方が高かったという認識だそう。組合は百円程度の賃上げでも誠意として受け取ると主張しましたが、会社は賃

上げをするならもつと数千円単位で行いたい、逆に言えば世間と比較して相当賃金が見劣りするようになってからでないと賃上げは行いませんと宣言したようなものです。人は思いやりや希望によっても動くものだということを信じてないんでしょ。うね。

執行委員会としてこれ以上交渉を重ねても、今春闘での賃上げは望めない。集約の方向とすることにし

ました。再雇用最低賃金統計などで世間と比較する場合、定年前の本人給の何%かというデータがよく出されています。竹中五九歳の本人給は四十万六千九百円で、今春闘で会社回答として最低賃金月額十三万四千八五〇円だったわけですが、パーセントに直すと三三%です。毎年最賃は少しずつ上がる(五九歳の賃金は十五年間同じ)ので、それにもう少し色をつけた会社回答を期待しましたが、会社は「そういう認識はなかった」として、

ひんがし

相手の人格を傷つけ、時には心身の健康や命すら危険にさらされる行為。職場環境を悪化させ、勤労意欲の阻害や組織の生産性低下をもたらす。職場から無くしていかなければならない行為。パワハラです。

上司としては、いじめや嫌がらせを行っている認識が全くない(これがやっかいですが)としても、やられ

た人がどう思うかです。いじめ・嫌がらせをする上司の典型的な例として

- 1、力を誇張することで部下を服従させるタイプ
- 2、自分が正しいことを自分や他人に納得させようとするタイプ
- 3、自らのストレスを部下に「あたる」ことで解消しようとするタイプ
- 4、能力の低い部下に対する接し方が分からないタイプ
- 5、企業の風土を背景としたタイプ

などがありません。エンジニア推進により社風が変化している中で、些細と見えることでも想像以上の精神的苦痛をもたらします。パワハラ防止のため全社的な取り組みを!



結局、再雇用者の最賃協定を結ぶこともできませんでした。システム 春闘に限らず一時金でも何でも上げられない理由としてシステムの業績があります。まずは黒字転換すること、社長が怒鳴らなくてもシステムの従業員はみんな努力して頑張っています。では何故、赤字幅が縮小してきたとはいえないようになってしまったのでしょうか?それが竹中の経営者に対する宿題だとも思っているのですが何故なんですかね?