

破天荒

教宣部

5011号

2016年
9月23日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

秋闘スタート!

お知らせ

< 2016年度組合役員 >

執行委員長	稲岡	幸雄
福執行委員長	松林	浩
書記長	川北	光輝
会計	川口	喜弘
執行委員	杉浦	陽一
会計監査	柳川	瀬 忠
同上	西村	浩一郎

定期大会も無事終わり、その日の夜はOBを交えて大交流会を開きました。当時、鬱陶しくもあつたけど久しぶりに会えば青春が帰ってきました。

団体交渉

労使対等の立場で交渉するものですが、会社は何か勘違いをしているのではないかな?と思うことがありません。会社を家庭に例え「苦しい時は我慢してくれ」とか「世間と比べてそんな色ない」とか:全てにおいて「上から目線」です。

竹中の稼ぎは経営者やその取り巻きだけで稼いでるわけではなく、嘱託・契約社員・正社員:に留まらず、部

品を納入して頂いている業者の従業員・組み立てをしていただいている外注や協力工場の従業員さま:そういう人の笑顔と(冷や)(脂)汗と涙:そういうもので製品は完成し、営業や商社の皆様によって販売され利益を得ているわけです。

夜景の明かりの一部は、竹中に関わる人達の生活の灯火です。その生活費というものは竹中から恵んでもらっているものではありません。竹中を支えたお金です。そういうことを会社は解らず、管理職は上ばかりを見てゴマすりばかり:これが竹中の実態です。

要求提出

要求したのは「協約の復活」「福利厚生行事補助金増」「定年退職金の特別加算」「出張旅費増」「看護休暇



の有給扱い」「完全週休二日制」「年休積立」「裁判員に選ばれた時は有給」「再雇用者の最低賃金を五九歳の六〇%」など毎年要求しても改善の無かった項目に加え、「有給休暇の繰越を二年」「従業員代表選挙に選挙権のある管理監督者以外の就業規則の開示」です。

就業規則

就業規則は労働者と会社の契約書とも位置づけられるものです。法では労働者がいつでも閲覧できるようにしなさいとされています。竹中で自分の雇用にあわせて就業規則を見た人は何人いるでしょうか?また、就業規則通りに運用されず権利を消失した事例はいくつあるでしょうか?

「まず労働者が就業規則の開示を要請した書面、次に会社が拒否するのであればその書面を持っていけば法違反なので指導に行きます」とのことでしたんで、これに関しては例年通りゼロ回答でも要求どおり開示どつちでも良いです。ゼロ回答の方が会社カッコ悪くて面白いのですが。

ハラスメント?

先週月曜、翌日に有給休暇で休む旨の「有給休暇届」(願)を提出しました。ほとんどなくして代理から「緊急か?」と問われました。緊急でなかったとしたら会社はその日をどうしたいのか?とか誰が聞いているの?とか色々こちらから聞きたいことはありません。有給休暇は請求の方法として

二、休暇は請求し指定した日に与える。但し、請求し指定した日が会社の業務の正常な運営に支障を生ずる場合は、本人の了承を得て他の日に変更することができ。尚、問題が出れば労使協議する。(以下略)

意が必要です。(管理職の方へ) 「ワシはお前のことが嫌いやから代理に聞きに行かせたんや」とか「君のことは信用していない」というような発言を管理職・社会人は通常しません。パワハラというよりは近寄りたくないキチガイの発言です。 当人が自覚しているか否かは別にして、そういう人を組織の上でいたただいた部下は悲劇であり、会社は悪くなるばかりだということを天の神様は見えておられると信じたい。