

破天荒

教宣部

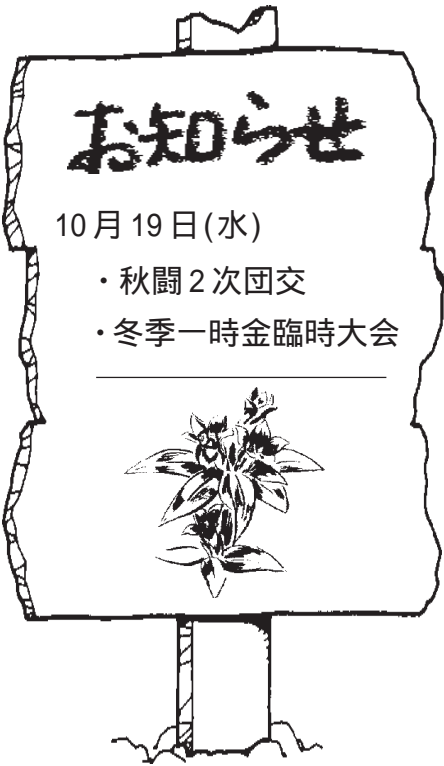
5012号

2016年

10月13日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2016 秋闘 微速前進回答



先週の金曜日は秋闘の回答指定日でした。現状維持の回答でしたが、前進項目としては就業規則の開示がありました。法律は守るという会社姿勢は評価できます。

回答忘れ

要求では有給休暇の繰越について、現行一年を二年とするのも要求していたのですが、回答書には有給の時間取得は行わない・積立制度も新設しないと書いてあったのみでした。

これに関しては結局、現状維持の基本があるので回答書に追記するという手法を取るそうです。世間では有給の取得率が五〇%を切ってきたので、もう少し取り易くするよう

政府が動いて「時間単位取得」を認める法改正がされています。世間の企業では当たり前のように積立年休制度があります。嫁の会社では入社当初より(当時)法違反の時間取得、年休の二年繰越が行われていました。竹中の年休取得率は次回団交で資料をいただきますが、ここ数年三〇%台で推移しています。世の中の流れとして年休取得増進が行われている中、竹中では逆行して理由を聞いたり、三日前までに届けるとか、年休を取りにくくしている実態ばかり聞きます。

年休取得者のプライバシーを会長や社長は知りたいのじゃなくて、上司と部下お互いがプライバシーをさらけ出せるようなコミュニケーションを普段からとっておきなさいと指導し



ているだけであって、照査の中間管理職が年休を取りにくくしなさいという指令だと勘違いしているだけだと思っんですけどね。どうでしょう？

就業規則の開示

パートなどの契約社員の方や甲乙嘱託社員は各社総務部に行けば最新版をいつでも閲覧させてくれるそうです。閲覧を申し出たことで社長にチクったりすることはないそうです。

係長以下の正社員の就業規則は五年ほど前から行方不明になって見せる状態ではなかったため文書で要求しました。要求にこたえて総務担当者が探したところ、七階ビルの労務室の中から発掘されたそうです。

係長以下は三社において全て閲覧できる状態になりましたので、法律違反の状態ではなくなりました。これは働く者にとって契約の確認ができるということであり、安心感が増しました。

しかし今回、管理職の就業規則もあるだろうから開

示するよう要求しましたが、回答としては竹中グループの課長代理以上は全て「管理監督者」であるので就業規則は存在しないという回答でした。

管理監督者

労働基準法四一条二号所定の管理監督者には残業手当を支給しなくてもよいことになっているが、この管理監督者は厚生労働省の通達で「経営者と一体的な立場」「出勤の自由」「地位にふさわしい待遇」などの条件を満たすものとされています。

月四〇時間残業する係長以上の年収の保障がなければ「地位にふさわしい待遇」とは言えないだろうし、遅刻・早退・病欠・有給届なども管理監督者なら提出しなくても良いはずですが竹中の実態はどうでしょう？減給されるのなら管理監督者とは言わないでしょう。

「社長と一体的な立場」であるなら上司の決済は不要でしょうし、上司から言われたことを(捻じ曲げて)伝達するような人は管理監督者とは言いません。

管理監督者についての会社の見解は非常に興味があ

りますのでこの秋闘の中で聞いていきたいと思いません。

また組合の要求書と会社の回答書については全竹中労組のHPでダウンロードできるようにしておきますので、自分は管理監督者ではないなあと思われる管理職の方がいらっしゃれば、労働基準監督署に相談に行かれた時の証拠としてご利用ください。

なおサービスクラス残業などの請求時効は二年となっています。係長以下の方でサービスクラス残業分を今から請求したいなあと思われた方がいらっしゃいましたら、総務には五年以上前のタイムカードを保管されています。

就業規則とは？

就業規則と言うものは、労働時間や給料・休憩時間・休暇、果ては罰則の条件など、色々な規則が規定されている書類、つまり労働者と会社との間のルールブックのようなものです。10人以上の労働者がいる職場では必ず作成する事が義務付けられています。