

破天荒

教宣部

5017号

2016年

11月15日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



支給日は 12月5日

先日、一時金で二回目・秋闘で五回目の交渉を持ちましたが何ら進展することなく、執行部としては集約の方向とすることにしました。

不誠実な団交

団交交渉の会社側メンバーは社長の代理として来ているわけですから、その交渉の場で労働条件を決定できる権限を一般的に有しています。

竹中の団交では、その場で(考え方も)答える事はせず一旦持ち帰って次の団交で答えるというスタイルを十数年と繰り返しています。

これはネットで調べても

すぐ出てくる誠実交渉義務違反として不当労働行為となります。

団交メンバー曰く「基本的にゼロ回答・現状維持」なのでその場で答えようとする「できません」です。それではあんまりなので持ち帰って社長なり会長なりに相談していると「これでは何処に行っても「交渉」とは言いません。」

一時金

三社業績の計算式よりも○・○三カ月プラスして回答した。プラスの月数はその都度決定する。マイナスは無いと思う。ここだけ自信なさげ。今の会社のやり方を見ていて信頼できるかどうか、信頼してほしくもなさそうでした。組合が集約の方向を表明することで支給日は十二月五日と

なりました。

協定しない

ストレスエックの面接指導について、契約・嘱託社員も含め時間内に口頭届で産業医に面談に行けるようグループの総務会で調整中だそうですが、それでは要求通りなので文書化して協定したいと申し入れましたが、文書化すると守らなくてはならないので協定化はできない。運用でやっていきたいとのことでした。

あほらし

今のやり方が会社にとって最善の策だと会社は常々思って回答しているつもりでしょうし、今のやり方でソコソコ利益は出ている(除システム)ので満足しているのでしょうか。どこまで付き合えるかチキンレースは続きます。

迷言葉

労働条件は現状維持...これはこれで一定評価できるものでもありますが、三十

年近く改訂なしってのはどうなんですかね?
今秋闘で新たに飛び出た会社の発言を記録の意味も含めて記します。

「課長代理以上は全て管理監督者」

「もうね、笑うしかありません。ネットで調べましょう。竹中の課長代理以上は経営者と一体になった権限と賃金を得ているそうです。もちろん遅刻も残業も休日もありません。(深夜労働のみ割増賃金は支払われます)」

「サービス残業については悪いことなので、総務としては残業簿につけるようお願いします」

それでも確実に存在しているサービス残業は誰の意向なのか?というのが問題です。少なくとも経営者(会長・社長)はサービス残業を望んでいないそうです。頑張ったら頑張っただけ収入が増える、残業したら残業しただけ手当は支払いますとのことでした。(もしかしたら経営者と一体になったつもののかの方か?)

そういうえば秋闘要求で「就業規則の開示」をしましたが、実はオプト・システムでは何時でも閲覧できる状態にあったそうです。電子

だけ「B5サイズ」のファイルなので労務室の書棚の陰に隠れて見つからなかっただけということがわかりました。まあ、そのおかげで組合事務所にあった組合結成以前の古い就業規則も発掘できましたが、これについては今後、差し替えていない部分もあるので指摘する部分と、来年の要求の中で参考にしていきたいと思えます。笑い話として午後7時以降の残業者には「鴨なんば相当の残業食代」8時以降の残業者には「木の葉井相当の残業食代」なん

職場の声

勤怠について

G 部ではB長指示により「残業つけるの禁止」とのこと。決して、残業禁止(=定時で帰らなさい)という意味ではなく、エジでは当たり前、とのこと。サービス残業をしない、と同義かと。しかし、エジでは、みなし残業代が給料に含まれているらしい。八円/日の営業手当ではみなし残業代にはならんでしょ。そもそもなんでG 部「営業手当なの?」