

# 破天荒

教宣部

5023号

2017年  
3月23日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



# 何が何でも 現状維持

先日、2回目の賃上げ交渉を行いました。が前進回答はありません。私たちは夢も希望も閉ざされた気持ちです。ふと思つたのはこの会社の経営者に夢とか希望や展望はあるのだろうか？ということ。です。

## ベースアップ

会社主張として、毎年言っているように賃上げができる状況とは三年以上三者の売り上げと利益が安定し、システムの累積赤字については北川社長の5期二億三千万と瀬戸社長の一億三千万で計三億六千万をシステム単独で解消できるときである。初任給については応募が著しく少なく世間比見劣りした時には考えるだろうが今は十分だと考

えていると平然と発言をされます。

組合は十六年にも及ぶベアゼロの中、二〇〇一年に五十歳だった人と今年五十歳の人では社会保険料率の上昇や増税により生活水準が下がっている。その分だけでも補償してほしいと言っています。

また、企業の業績は会長や社長の方針に左右され、私たちは上長の指示を遂行することしかできないが、賃上げできないのは結局、経営方針が賃上げできる状況を目指していないからなのではないか？と疑問を持っています。

私たちはどのように働けば賃上げが実現するのか次の回の団交で良いので示してほしいと要請しました。

例えば一年ほど前のシステムの経営方針で社長は「私についていけば必ず赤

字は解消する」とまで書かれていました。その結果として現在があるわけです。

## 夢とか希望とか

正直、私たちに会社での夢や希望はなくなりまし

た。会長や社長に、各々の会社に良いところや悪いところの個性があつて、悪いところでも見方を変えれば良い面だったりもするけれど長期的に見てこの会社たちをどうしたいとか夢とか希望とか、従業員をどう思っているのかとかあるのなら聞いてみたい気はあります。

## 最低賃金

会社は文書化すると守らなければならぬので協定とか議事録を結ぶことはできないとしています。

なんじゃその世界（口先なら「標準生計費ぐらいい出します」と言えるが守らなくても良い？）ですが、例えば労務担当や経営者が交代しても会社としてのポリ

シーや協約が変わらない様に、書面化すべきだと考えています。

## 職場の声

・某支部では「19時には消灯管理職の方々が率先して実行してください」とのお達しが出ています。ただ、単に「お達し」だけなら誰でも言えます。

・業務分担・人員の配置を含めどうすればみんなが気持ちよく業務が遂行でき、早く帰れるようになるかを会社全体として考えていた。早く帰れることだけ、あるべき姿。良い会社、ではないはず。

・権力が一点に集中している。ある意味話が早い。場面があるのは事実だが、都合の良い時は権力を発動、都合が悪くなると「私内容把握できてません、次長どうなんですか？」と責任転嫁。

・各部署、部門間において、メールの文面もキツいし、言葉尻もケンカ腰。なんかあったらヨソのせい。こんなのでうまくいくはずない。

## 団交レポート

先日、全竹中の上部団体である化学一般の会議で各支部の春闘情勢が発表されました。ベースアップを獲得した支部は25支中2支部という厳しい回答でした（昨年は5支部）。

「新日本理化」支部はベースアップ「0」回答・昇昇の厳しい回答でしたが、諸要求で前進がありました（介護休暇制度の充実要求）5日の内介護する家族が一人の場合は二日、二人以上の場合には四日間の有給化。

振り返って竹中は16年間ベースアップ「0」、その他の要求も「0」回答。会場からは竹中の経営者は酷いとの声も有りました。

組合のみが春闘をしているのではなく、この時期どの会社でも賃金交渉はしています。組合に関係なく賃金が500円でも上がれば従業員は喜びモチベーションも上がるはず。できない、厳しい、苦しいだけでは明るい展望が見えません。



## お知らせ

春闘3次団体交渉  
3月29日(水)

