

破天荒

教宣部

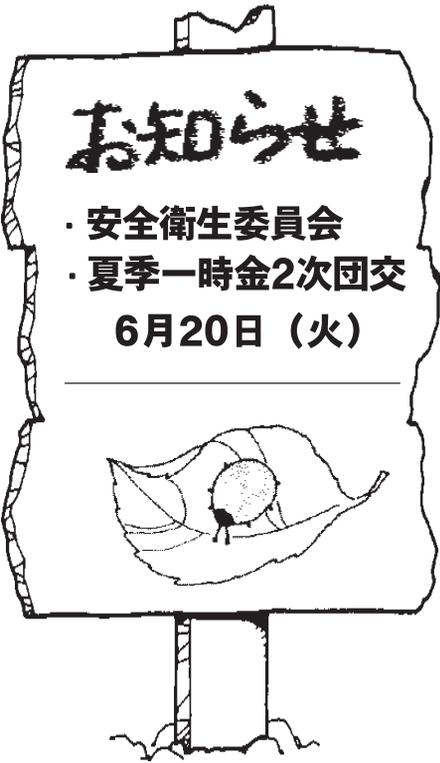
5026号

2017年

6月16日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2017 夏季一時金 2.63ヶ月…?



昨日は夏の一時金の回答指定日でした。回答は二・六三ヶ月。今年の世間からみたら何ら不足はないのかもしれませんが二十数年の計算式で計算すると二・六九ヶ月なんです。

竹中異変

昨年の夏から一時金における会社回答は計算式+の月数が回答されるようになっていました。組合は二十数年の計算式プラスなら、何ら問題はなと判断し妥結してました。しかし今回はマイナスです。それなりの理由説明がないと引き下がれませ

契約・嘱託社員

パートや嘱託社員について、三社では一カ月を支給していましたが、竹中電子では海住社長就任後より「マイナス査定はしないので査定を導入」するようにになりました。また想定外の赤字を続けていたシステムでは査定なしで〇・五カ月が支給されたことがあります。

三社の業績

夏季一時金対象期間(十一月~四月)の業績を三社個別に見ると、オプトでは売上・経常利益とも創業以来最高を記録しました。電子では売上は前年同期比微増ながら経常利益で見ると海住社長就任以来最高を記録しています。システムでも夏の対象期間でみれば売



上は前年同期比微減ながら経常利益は北川社長就任以来最高です。

組合としては業績が良かったのはトップの功績や力量だと考えています。さすが社長です。従業員としても喜ぶべきことだと思います。

しかし組合は好不況に左右されない、安定した一時金月数を求めてきました。また例えば営業などでたま担当した商社の売上によつて販売成績が上下し、それによつて査定が決まることにも反対をしてきました。

三社の違いはどこにあるのかも常々考えています。相談役の「お客様第一主義」を忠実に実行するオプトニク。会長の「売れるものしか作らない」を実行する電子とシステム。悲願である赤字脱却を目指す北川社長は黒字を見ることなく十月で退任が決まっています。(現場に口出しをしなくなつたから利益が上がつたのでは?という声も聞きます)

次回団交

来週の火曜日に一時金月数について交渉します。「計算式からマイナスの月数になつたのは何故なのか?」二十数年間、押し付け合いしてきた一発回答方式を継承するならば二・六九カ月の筈です。

嘱託社員についても元々ベースが低いのでから正社員と同じ支給月数とするよう要求しています。甲種嘱託社員就業規則第五章では夏と冬に一時金を支給するとしか書いておらず、これでは労働条件の明示とは言えないからです。(そんな求人票を見て応募する人が居ますか?普通に考えて)

職場の声

生産部のN次長が退職の挨拶に来られ「私は(辞めることを)決めました」と言われた時の清々しい顔が印象的でした。今でうつむき加減で誰かに気兼ねして話してられたのが「これからは自分の言葉でハッキリと言えるんだ」と主張している

ようなイキイキした顔でした。今までご苦労さまでした。

相次ぐ次長職の退職

2015年末の開発部長のN次長の退職に続き、今年2017年5月には生産部長の次長が退職。「この腐敗した竹中電子をアタタの知識・経験で変えてくれ」と、おだてられて次長職を任せられ、ヨイショヨイショしてもらつてハシゴを登らされ、おめがねに叶わない判断されるとハシゴを外してポイツ。次長といえば、我が社においては事実上部門の責任者。その部門責任者が相次いでお二人も退職。これは一体、何を意味する?世間様、特に取引先様からは完全に「おかしな会社」だと思われている。誰も言わないけどね。



「部門長会議」「部門長と課長会議」に名称変更しては?「部門」の「長」の会議であれば、御三名様で済みますから会議による人件費削減、コストダウンに貢献できるね。何のお話しているのか知らないけど。