

破天荒

教宣部

5027号

2017年

6月21日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2017 夏季一時金 妥結の方向 支給日は7月5日

例年の夏一時金支給日である七月五日に
実行するための交渉期限は明日ですが、執
行部として妥結の方向としました。

一時金の水準

月数だけを外部の人に言
えば確かに竹中は高い水準
にあるといえます。一九九
五年頃より一発回答で一人
当たり経常利益からの計算
月数方式を採るようになっ
た会社は回答月数の根拠を
計算によるものとしてしま
した。

しかし、今一時金では月
数を決めるのは会社の専権
事項であるとし、世間・経済
環境・先行きなど総合的に
判断して(マイナス)と
した。交渉の余地はないと
しています。何のための交
渉なのでしょう？

リーマンショック

忘れもしない二〇〇九年
のリーマンショックの時、
会社は想定外赤字の中で計
算上は夏一・七九なのに一
二五カ月、冬一・二七なの
に一・七五カ月で年間三カ月
というふざけた回答をされ
たことを忘れてはいませ
ん。

会社は単に業績の計算式
による月数としてきたもの
を曖昧とした「総合的な判
断」「会社の専権事項」とし
て押し付けるようになった
わけです。

尊敬できるような立ち振

る舞いの経営者と一体に
なった方々もいない中、ど
のようにして信頼・尊敬を
すれば良いのでしょうか？

甲種嘱託社員

十年ほど前まで契約書に
夏・冬一時金で1カ月を支
給すると書いてありまし
た。現在は慣例として1カ
月を支給されていますが何
故消す必要があったので
しょうか？

頑張った人には沢山あげ
たい、一時金は業績によっ
て決めるのなら、一線で働
く契約社員や嘱託社員こそ
同月数とするべきだとも考
えます。(組合主張は業績の
良いときには内部留保し
て、功労者である舵取り役
の経営者の報酬を上げれば
よいし、悪いときには平社
員の賃金で生活してみれば
良いと考えています)

査定

労働の価値は何で決まる
のでしょうか？私たちは一
人で仕事をしているわけで
はありません。一人ででき

ないから周囲の人に助けを
求め色んな役割をお願いし
て与えられたプロジェクト
の一部品として機能するこ
とで結果を出しているわけ
です。自分ひとりの実力だ
なんて思ってる奴なんて最
低です。

感謝

そういう会社の一つ一つ
の部品になりきる人たちに
支えられて舵取りをする経
営者は成功したり失敗した
りするわけですが感謝を忘
れた人が多いように見受け
られます。(だから専権事項
などという暴言が出てくる
のだと思います)

月数基礎となる本人給は
十五年も据え置かれたま
ま、今となつては見劣りす
る程になりましたが、今一
時金においては確かに高い
水準ではありますので、私
たちは感謝を忘れず気持ち
よく受け取りたいと思いま
す。

職場の声

メーカー辞めて商社にな
るなら、それを「あるべき
姿」と宣言すれば？
もつモノ作りが出来ない

社員・勤怠について

積極的に仕事をし間違い
があればダメ出しされ評価
が下がる。一方、何もせず、
何も言わずにヒソソリ時間
を潰していれば評価はさが
らない。まともな思考なら
どちらを選ぶ？あと、業務
に関係なく、上職にシッポ
振ると点数あがるよね。
うっかり反対意見なんか
言っちゃったら点数下がっ
ちゃうから注意しないと
ね。

ネット上で「竹中電子」と検
索すれば、同じようなこと
書かれているね。多くの社
員は眼が死んじやってイキ
イキのびのび業務している
人、少ないよね。
経営者は「早く帰りなさい」「休日出勤禁止」と言っ
ているのに未だに深夜残業・
休日出勤しているヒト居る
よね。あ、上職者は勤怠管理
ないし、本人が美徳だと
思ってるからしょうがない
か。

お知らせ

- ・集約臨大:7 / 4(火)
- ・福利厚生旅行: USJ (8/4の前日まで受付中)

