

破天荒

教宣部

5031号

2017年
10月26日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

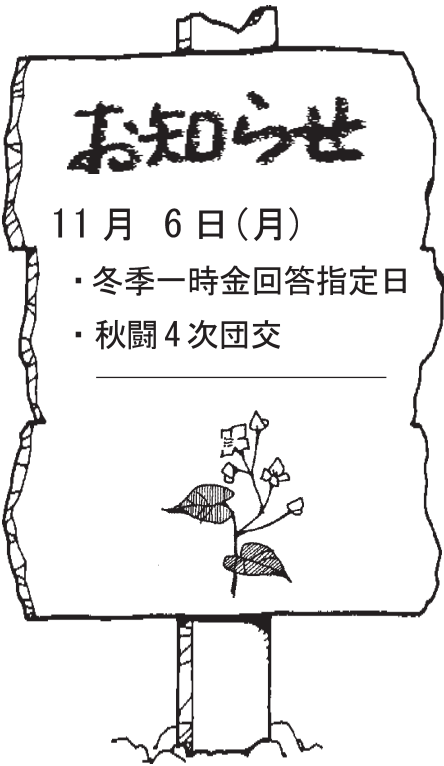
2017秋闘(3次団交) and 一時金要求提出

先日は冬季一時金の要求提出を行いました。また秋闘では二回目の交渉を行いました。回答指定日は来月の六日、文書での回答を要請しました。

要求三カ月

家族手当・住宅手当・役職手当と基本給を含めた基準内賃金の三カ月分を一時金として支給するよう要求しました。

対象期間中の電子の業績は「昨年並み」、社長交代が行われたシステムでは「赤字ではない」ということでしたので今年の一時金も二・六三カ月前後になると思われます。生活という分でも昨年並



複数でスポーツ施設を利用したとき、一回三千円の補助が会社から出るシステムをご存じですか？例えば二人でボーリングに行き支出が三千円以上の場合、三千円のが補助金が出ます

スポーツ施設借用料

が、十人で行っても三千円。一・二人を対象とすれば良い制度ですが人数が増えると不都合が発生します。組合では一回三千円の補助でなく一人あたり一回千五百円以内の補助としたら

もっと利用が増えるのではないかと提案しています。何年間も交渉を続けていて前進しない項目です。良い案があれば、お知らせ願います。



有給休暇は法律上各自に与えられた権利です。もう少し休んでリフレッシュした方が仕事の効率が上がるのではないのでしょうか。

みでの支給を予想し、ローン・学費・耐久消費財の買換え・住宅改善を計画していません。竹中では甲種嘱託社員も乙種嘱託社員も一般社員と同じ仕事をしています。嘱託社員には手当もなく、基本給もとても低い額で働いておられるので同月数となるよう要求しています。会社は何を思っか慣例として一カ月(電子ではプラス・ゼロの査定)を支給しています。

組合員には査定はありません。係長以下は基準月数±0・二カ月で支給されます。管理職はそれ以上の査定があると聞きます。会社は査定でやる気を奮起させるのが目的だと主張していますが、ホントのところ従業員の生活や気持ちというのを考慮に入れていないのは見えます。一時金支給日に同封される「他社のボーナス」のチラシをいつも見ているのですが、組合が試算する係長以下平均対象額と合致していませんが平均月数はいつも妥結月数より多く出ています。これが示すところは組合員と支給月数が同じなら減点されたということにな

出張旅費改訂 二〇二〇東京オリンピックを目前にし、ホテル代などが上昇しているのは会社も承知しています。会社の位置づけも「出張旅費は実費+」苦労さん代「赤字なら大問題」だとも発言しています。出張した人からの苦情も聞いたことが無いとも言っています。各社の単身赴任の住宅補助がエンジの単身赴任者の苦情で増額されたように、出張した人が「苦労さん代も出ない」と総務や上司に苦情を言わないと増額されませんよ。

でもなかなか取りにくい。そこで有給休暇取得率を改善するため計画的付与(会社全体で有給休暇を取る)は考えられないかと提案しました。一人一人なら休みづらいが会社全体が有給休暇を取るなら堂々と休める。有給休暇は法律上各自に与えられた権利です。もう少し休んでリフレッシュした方が仕事の効率が上がるのではないのでしょうか。



ります。赤字続きのシステムでも同じことをやっています。

低い有給休暇取得率

団体交渉で会社から全社員の有給休暇取得率の値が公表された。電子の組合員は70%、非組合員は34%、計37%でした。全国平均は約50%なのでそれより低い値です。有給休暇とは「取得しても給料が減ることのない休暇」であり法律上では「一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇」とされています。