

破天荒

教宣部

5032号

2017年
11月 7日

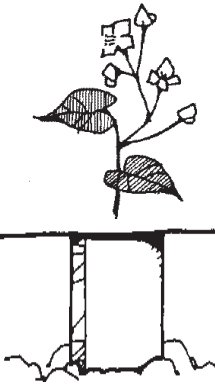
化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2017 冬の一時金 2.57ヶ月

お知らせ

11月13日(月)

- ・ 冬季一時金 2次団交
- ・ 秋闘 5次団交



先日は冬季一時金の回答指定日でした。組合への回答月数は二・五七カ月でした。従来はと尋ねると何もなく、今回はこの月数でと言われただけで回答書を作成したとのこと。

なめきった対応

ここ二十数年間、係長以下の正社員に対して、冬の一時金対象期間(五月一日～十月末日)までの経常利益を契約社員も含めた従業員数で割り算をして「一人当たりの月間経常利益」を算出し、基準月数±係数で会社は一発回答を行ってきました。

いたので、組合への回答はオプト・システム・電子全体で「一人当たりの月間経常利益」を算出し、経営状況・世間動向・景気動向などを踏まえ慎重に検討し月数を回答したそうです。

組合は実態を把握していませんが、二十数年の慣例で行くと表の「三社計」が組合への回答月数二・六六カ月となるはずでした。また各社係長以下非組合員への基準月数は各社の月数となるはずでした。

対象期間の経営状況を見るなら三社で見ても昨年冬比改善しており、昨年冬の二・六三カ月を上回って当然です。

世間動向を見るなら、ベアは少しでもある上でやや下がっています。景気動向でいくならバブル・いざなぎ景気を超えた



といわれています。

団体交渉の会社側委員に「なぜ計算式を下回って二・五七カ月なのですか？」と質問しました。

会社側委員は、計算式は見たことがない、代わりにこの業績ならこの月数という対照表は見たことがありません。月数については二社の社長からこの月数で回答してくださいと言われ回答書を作成したので理由までは述べられなかったと答えました。

計算式だろうと対照表だろうと、二十数年間にわたって回答してきたやり方に何らかの根拠が加わってこの回答月数になった筈です。その根拠を会社が説明するか、月数を計算式通りに回答し直さないことには組合として納得することはできません。



| | |
|------|------|
| 三社計 | 二・六六 |
| 電子 | 二・七五 |
| システム | 二・四八 |
| オプト | 二・四五 |

査定

組合員以外の係長以下社員は、各社別月数に±0.2カ月の範囲で査定している。過去に会社は発言していません。しかし実態としてマイナスやゼロ査定はほとんどなく全てプラス方向の査定であった筈です。

あくまで証拠を握っていないわけではないので推測ですが：

そうやって組合は会社と二十数年間、不満もある中、支給時期も考慮に入れ妥結協定を繰り返し返してきました。ある意味「信頼関係」という表現をしても良いと思います。

給与や一時金の決定は「会社の専権事項」という考え方を押し付けています。が、もっと前の時期：組合がなかった時代、組合ができて第二組合ができて混乱した時期、管理職の基本給は正まで会社が決断した時期など、それまで会社の専権事項だと言うには無理があると思います。

会社(会長)の気持ちの赴くまま月数を決定されても従業員はついてこない、変わったのなら「ここがこうだから変えた。ついてきて

くれるな？」の確認が必要だと思えます。これから組合内部で一時金の闘いを議論していきませんが、前向きな回答がない場合支給時期のずれ込みも辞さずです。

五年ルール

二〇一三年に施行された改正労働契約方で、期間従業員ら非正社員が同じ会社で通算五年を超えて働いた場合、本人が希望すれば無期に転換できる「五年ルール」が二〇一八年四月から本格的に始まる。〇八年のリーマン・ショック後、大量の雇い止めが社会問題化したことから、長く働く労働者を無期限雇用にするよう会社に促す目的だった。申し込みがあれば会社は拒めない。

大手百貨店・スーパーが新たに無期雇用への転換制度をつくるなど、準備が進む。しかし企業の要望を受け「抜け道」も用意された。契約終了後から再雇用までの「空白期間」が六ヶ月以上あると、それ以前の契約期間はリセットされ通算されない。これを自動車各社が利用している。