

破天荒

教宣部

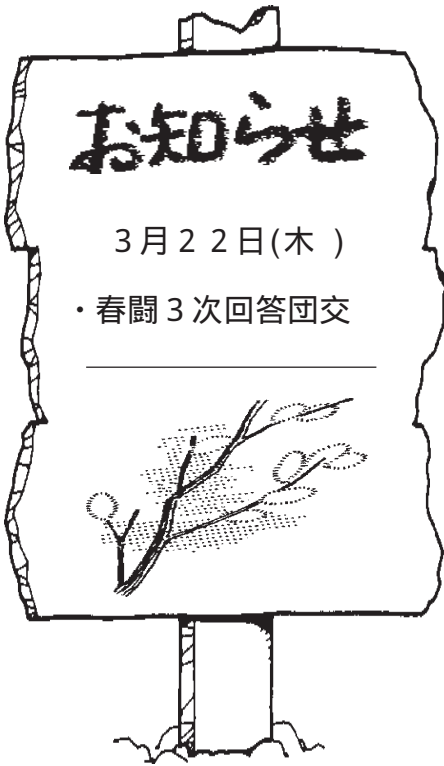
5038号

2018年
3月23日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2018 春闘 2次団交 ベースアップ ゼロ回答継続



先日は春闘の賃上げ交渉二回目の団交でした。ペアも上積みもなく、交渉と呼べるものではないのですが、せめて私たちは社会人として正気でありたいと思っています。夢とか希望とかそんなもので私たちは生きています。

先行きが不安

会社が賃上げできない理由として、先が分からないとよく発言します。先が分かっていたら神様ですよ。会社は神様のつもりなんじゃないか？ そういえば日々の業務では、「こう決めた(書式)からやってくれ」と上意下達のみです。この場合はどうするのですか？ と質問しても業務を前に転がす返事はありません。やはり自

分が社会人として上位にいると自覚しているからなんでしょうが、返事をするくらいに社会生活をする上で最低限のルールです。(それさえも守れていないことは気づいていない・沈黙は金という言葉を誤解していると思えない)

会社が家庭に比喻して「儲かっていないから我慢してくれ」と言う場合がありません。実際に家では「今我慢をして明日からは我慢しなくていいように助け合おう」というのが普通です。貯金は収支を考えてやりくりするのが当たり前です。竹中の特殊性は儲かったら貯金、小銭の出費は抑えるが基本で、その実身内の金食い虫を飼っているのが現状ではないでしょうか？

も同じです。会社と組合は企業の存続と発展を望んでいることには同じ認識を確認しましたがやり方が異なるわけです。家庭ではより良い明日を築くためにどうするかを話し合います。子育て世代の三十・四十代ではそういう会社の運営の仕方不安を感じるのだと思います。

次回の団交では、儲かっている時でも赤字の時でも見通しについて明るい話を聞いたことがないので、明るい部分は何だと思っているのかを聞いてくれるよう要請しました。

再雇用就業規則

組合が再雇用の就業規則意見書を書く際に、吉田前顧問と組合の間で協約の付属規定にすることは由とする記録を見つけました。会社が勝手に変えることのないよう付属協定の締結を要請しています。オプトでは従業員代表が選出されたら就業規則が大幅に書き換えられました、甲種就業

規則自体は組合にとって納得できるモノではないのですが、オプトのように書き換えられるのは最悪の状況といえます。会長は文書化したモノは実行するので労働条件向上はあり得ないと思っていますので、甲種就業規則くらい協定できるはず

システム

会長が社長を兼任され、会社を戦略的に運営されていられるのかなと思いきや、「具体的な指示」が無いそうです。経営のトップなのに？

ここ数年、組合に提出される決算書では、利益処分の項目が開示されなくなっています。利益が出たときに株主配当にいくら、内部留保にいくらというヤツです。

前々前社長の藤川さんがコツコツと貯めた内部留保を、次からの社長で殆ど取り崩してしまっただろうです。いくら残っているのか調べるよう要請しました。また(もしかして)回答できないのならその理由は述べてるのが交渉というモノです。

次世代電脳

電子では時期コンピュータシステムは混乱で、納期遅れが多発しています。導入目的は効率化と利益の確保です。実際の現場(外注)の生産能力としては過

負荷がかかっているわけではないそうです。また業者さんに十数億の誤発注はしたものの、業者さんの負担もかかってはいないそうです。

組合が質問したのは、この混乱はコンピュータシステムの納入業者のせいなのか、発注仕様(竹中側)のせいなのかです。曖昧な回答しかありませんがどちらかに落ち度があったから現在の混乱があるとしたら第三者には説明できません。

納期遅れの原因はコンピュータシステムとそれをチェックする生産担当者、指示する責任者の能力の問題です。上司に言いました「今、試作依頼出してるの出来てくるの連休ごろなんだって」「モノが出来るまで休んで良い？」と。