

破天荒

教宣部

5039号

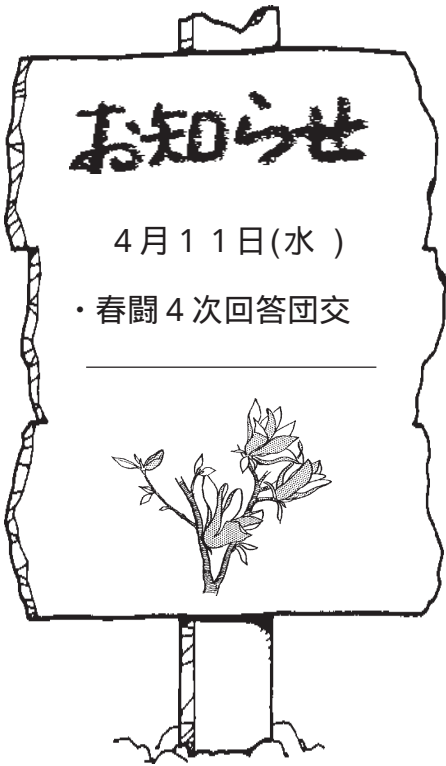
2018年
3月30日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2018 春闘 3次団交

ベースアップ不可 今後の見通し・モチベーション?



先日、春闘で三回目の団体交渉を行いました。二社の社長宛に要求書を提出し、全権委任を受けた会社側交渉員が出席しているという建前なのですが、やる気の無い、火に油を注ぐ返事しか頂けませんでした。

育児・介護休業

昨年一月の法改正に合わせた就業規則を協定するよう、昨秋に要求したのですが、年末の協定前の段階で監督署からチェックが入ったので少し待つて欲しいと言われた就業規則案がやっと提出されました。

組合が交渉や質問した内容については「何ら問題はない」としていた秋の協定案だったわけですが、監督

署から指摘を受けると風見鶏のように間違いを訂正し「これが監督署お墨付きの就業規則だ」って押しつけてこられます。恥ずかしいとか、従業員の模範になる気はないみたいです。何かが間違っているとも思わないのでしよう。

残業協定

竹中では月四〇時間、年間を通して三六〇時間(月平均では三〇時間)までの範囲なら、会社の業務の繁忙さを吸収するため会社が残業を命じても良いと労使協定をしています。

次期コンピュータシステム混乱とフォトリソ切り替えのため、二月十六日～三月十五日まで、特定の担当者に対して八十時間の残業を命じたので組合

に協力して欲しいという要請があり「毎日九時かあ、一月だけなら協力しましょう」ということで了解しました。

が、先日の団交で今月はどうするんですか?と質問したところ、総務としては「どうなんだろう?確認しますわ」で終わりました。最近、残業時間の集計には、日を除き総務は関わっていないということですね?

ベースアップ

ベアがゼロなんで上積みとは言えないんですが、ベアについても実施できないとのこと。

賃上げが出来る状況とはシステムの累積赤字が解消され、二社が安定して売り上げを伸ばし、利益が継続して出て、会長が京都経営者協会の参加企業より低いと思つた時に初めてベア賃金体系の改善ができるそうです。

各々の中身について具体的に聞いても無責任な返事しかありませんが、結局の

ところ会長が低いと思わなければ賃上げはできないというようにしか受け取れませんでした。会長を説得する気も無さそうです。

モチベーション

やる気は下げるモノではなく個人個人が上げるモノです。しかし会社が従業員のやる気を上げようという気があるなら賃上げも一つの方法です。または模範となるリーダーシップを持つた上司の指導も一つです。

正直言つて、個人的には頑張ろうと思つてこれ以上無いくらい日々を精一杯動こうとするのですが、次から次へとミスを見つけてしまいいそれを誰が直すんだ?つてえと自分で行わなければならず。本当にしなければならぬ仕事はどんな膨らんでいって振り回されてしまう。そんな毎日が続ぎ、賃上げでもなければやられてねえよつてのが本音ではあります。

団交レポート

各社の今後の見通しについて聞いてみました。

電子

コンピュータシステムについて、準備が悪くご迷惑をかけています。少しですが改善の方向に向かっていきます。

システムの不備が解消されたら以前一時金の交渉時、コンピュータが算出した金額と実際の金額に差が生じたトラブルなどが解消されます。

また仕事の標準化に役立ちます。しかし、システムが安定するまで半年は待つて頂きたい。

竹中システム

人員増をしていないのでその分の経費負担を抑えている。

海外販売に力を入れる。展示会に出展してPRする。

他社との協業を考えている。

各自が更に努力してそれを継続すれば売上UPに繋がる。

