

破天荒

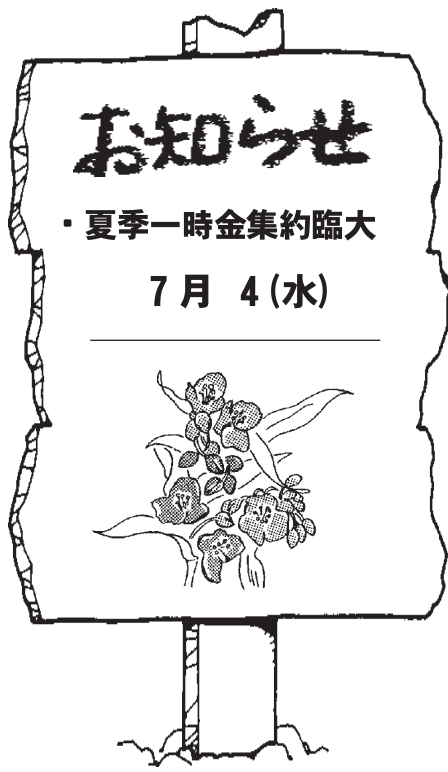
教宣部

5043号

2018年
6月22日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

2018 夏季一時金 集約の方向



昨日、夏季一時金について二回目の団体交渉を行いました。進展はありませんでした。組合としては月数は一・四五月、支給日は七月五日で集約の方向としました。

経常利益の差違

相談役が会長の頃から、棚卸し原価と製造原価の運用の仕方に疑義があったそうです。

私たちの会社の売上げは、外部費用と内部費用と経常利益を合算したものであり、外部費用は外注費と部品代、内部費用は人件費と経費に細分化していきま

なく算出され、評価額が少なくと経常利益が多く算出されます。

人員はパート・アルバイト・契約・嘱託も含めた六カ月の数です。その評価数字は変えようがありません。

一月より運用されている基幹システム(混乱中ですが)の導入目的は、社内・協力工場間の業務の効率化は勿論のこと、経常利益の差違を正確に把握することを目的に導入されたそうです。

秋より本格運用される新基幹システムでは、「経常利益の差違」は起こりようが無いとの会社説明でした。

納期遅延

新基幹システム導入の混乱により、納期遅延が発生しキャンセルなどの損害額



はいくらあったのか質問しました。

確かに納期遅延の問題は発生しているが、営業努力により客先に待つてもらっている現状であり、キャンセルによる損害額といっても数百万の損害が出ているわけでは無いとのことでした。ただし、受注はあっても納品しなければ売上げにはならないので結果として前年同期比横ばいや落ち気味という状況になっているとの事でした。(冬に期待できる?)

従業員の生活

一時金は世間動向も見るがなんととっても業績配分の要素が強い。

ベースアップはグループ会社全体の体力がなければなかなか実施できないが、京都経営者協会の資料を見る限りは竹中の水準は高いと考えている。...そうです。



循環棚卸しとは

通常は決算時にやるもので一週間以上をかけるのだから、それを十二分の一に分けて毎月行うことにより棚卸し期間の短縮と精度の向上を目的としたもの...だそう。詳しくは職場の長が目的と効果を示して理解できるように説明するもの...らしいです。

質問の意図は毎月三日程度かけて十二倍したら三十三日になる、循環棚卸しの方が時間かかるんちゃう?ってところにあったのですが。

査定

電子では、契約・嘱託社員には一カ月を最低月数として頑張った人にはプラス査定が行われるそうです。係長以下の非組合員には各社基準月数±0・二カ月の査定、課長代理以上には±0・二カ月の査定が行われるそうです。

フィードバックについては従来通り、上司に任せているとのこと、ここが問題。

労働組合がなかったら

もし労働組合がなかったら?賃金でも労働時間でも、その他の労働条件にしてもあなたが一人で会社と契約するか、会社が一方的に決めたことに従うしかありません。

また万一、会社が倒産した場合、あなたの立場は非常に弱いものになります。組合がないと、突然解雇されたり、低い賃金を我慢しなければならないことがあるかも。

そんな時、労働組合は仲間を代表して、会社と話し合い(団体交渉、労使交渉)問題を解決します。賃上げでも時短でもその社会的水準を作るのは労働組合です。労働組合が要求し、労使で知恵を出し合って決めていくのです。労働組合がなかったら、他の企業の実態がどうであるか、会社からの情報しなくなり、労働組合は会社の一部ではなく、一個の独立した対等の組織。働く仲間が集まって労働組合をつくり、会社と交渉することは、憲法(第一八条)でも保障されている基本的権利なのです。