

破天荒

教宣部

5051号

2018年

11月13日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合

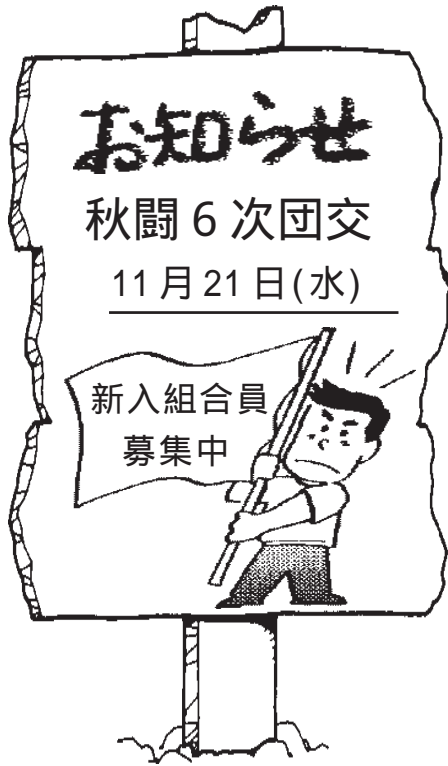
冬季一時金 2.78ヶ月 集約の方向

先日の団交で、冬季一時金については二・七八カ月で集約の方向とする旨を会社に伝えました。残るは新加盟組合員に関する要求と秋闘の休日増です。

一時金

組合が求めているのは生活のために安定した一時金であり、業績に左右されるものではなくてはならないと思っています。

また、査定についてもひとつのの仕事はその人だけでやっていることではなく色々な人が関りを持って行っている。業績への貢献度であれば総務なんて非常に薄いわけですし、総合的な見方や仕組みを作る側が評価されればそれでいいと考え



▼竹中センサグループ会長は「チームワークを大事にする和の文化、その和の心を持って仕事に取り組んでいただきたい」と述べられている。今の会社のやり方で、精神論だけで「チームワーク」って雰囲気生まれるのか疑問だ。▼エンジ化を進め「あるべき姿」を追求するという経営の



休日増

国会で採決されない限りは来年のカレンダーは未定だと会社は主張しています。決まったところで、国民の休日」は年間休日増の要件にはならないとしています。

要するに来年五月は十連休にするけど、その分土曜出勤を予定より二日増やしますよと予告しています。組合はカレンダーについて、国民の休日は休日増の要件にならないのなら、四・三〇と五・二は出勤日ですと主張しています。

オプトの親睦会において、勤務時間中に総会が行われ親睦会費免除をし福利厚生補助が年3万5千円+忘年会補助7千円で一会員である竹中会長の提案で採択されたそうです。オプトの労働協約復活を認めた現在、オプト組合員に対してどの様な対応をとるのか聞いてみました。協議の公開はしない詳細は年内に決定するとのことでした。

新加盟…略

た検討をすることになっていますが、至急にブルーシートで保護することも合意して行きました。しかし先日、工事屋さんに来て施行されたのはクラブハウスのみでした。

失礼な対応

「聞いていない」とのこと。N部長は課長代理を経由して本人に謝ったそうですが、組合に対しての謝罪はありません。

ひ り り と

もとで、協定性・親和性が高い血の通った感じのする組織とは逆の「ハラスメント」あるあるのギスギスした雰囲気の会社にしてしまっているのが実態ではないだろうか。

▼二〇一六年度の厚労省「職場のパワハラ実態調査」みると、パワハラが起りやすい職場の特徴は「残業が多

い/休みが取り難い」「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「失敗が許されない/失敗への許容度が低い」がトップスリーで、竹中は全て当てはまるのでは…

▼長時間労働の横行、年休取得率の低下、職場のコミュニケーション不足によるトラブルやストレスなどが重要なキ

ワードになる。「ストップ、エンジ化」で労働環境の悪化やゆとりのなさを改善し、職場の人間関係を信頼できるものにしていただきたい。「チーム一丸」には、まずトップの考え方から変えるべきと思う。