

破天荒

教宣部

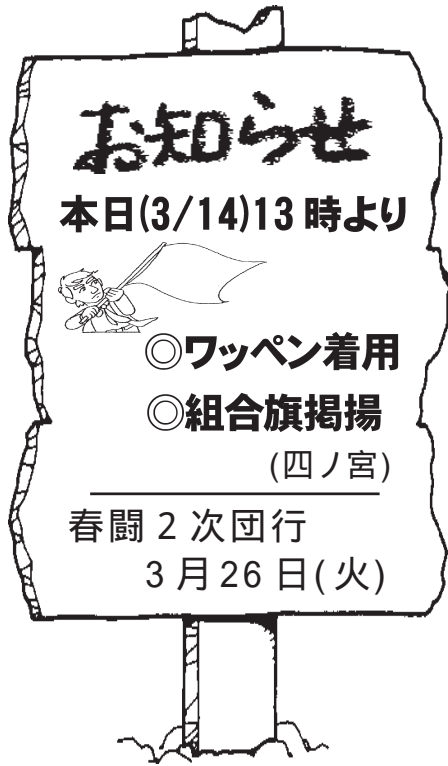
5057号

2019年
3月14日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2019年 春闘回答 ベースアップゼロ回答 17年間も定昇回答のみ!



昨日は春闘の回答指定日でしたがやっぱりゼ口回答でした。一番大きな理由は竹中の賃金は京都経営者協会会員企業の中でも高いので見劣りするまではベアは行わないという内容でした。

従業員の顔

なぜ京都の会社の賃金水準と比較するのだろうか？従業員の顔や生活を頭に思い描いて回答しているとは到底思えません。二〇〇二年当時より消費税や社会保険料がアップして実質賃金の目減りが生じていることは認識していそうですが、竹中の賃金水準は高いのでベアは出せない、世間が竹中を追い越したら赤字でもベアを実施する・赤字でも賃

金体系は維持をする・賃下げはしないの一点張りです。

もつと従業員の顔や家族の生活を頭に思い浮かべたほうが家族的な良い雰囲気

の会社になるとは思いませんか？

企業内最低賃金

京都府の電気機械器具製造業の最低賃金が九一九円になりましたので、竹中パートの最低賃金は九〇〇円から九二〇円になりました。昔は最低賃金の十円単位切り上げだったので、近年は五円単位切り上

げだそうです。

定年再雇用について

賃金については会社の裁量事項であるし、厚労省の「生活の安定等を考慮し適切なものとなるよう努めること」については、指針にも書かれているように努力義務であり最低賃金を協定することはできない。

三社の現状

電子では売上横ばい減益で納期トラブルが社長代

管理とマネージメント

管理とマネージメントの違いは、管理はあるものを活用して効率よく運用することに対し、マネージメントは組織の成果をあげるためにやれることをやるだと思えます。

管理もマネージメントも私たちは業務命令として受け取り労働力を提供するだけですが、この七年は何なんだろうと思うことが良くあります。

「無理無駄ムラを無くす」
いっかけ声で今までのやり

方を否定して積み上げてきたものを破棄し、「新しいことを開拓する」という夢か妄想を叫びながらやっていることは何ら成果も出せず無理無駄ムラばかりで疲労感も広がるばかり。

世代交代の重要なタイミングでは技術の継承や「思いやり」「気配り」など竹中の魂を行わず、今さら技術継承などと言っているところも痛い話。それは心を通じようとして来なかったからこうなったのだと思

います。
社内パフォーマンスで命令・指示をしても成果が出なかつたら企業存続・社会貢献の目的からはどんどん離れたものになっていると感じるのだがどうだろ？ IOT・〇六〇三ってこれから三十年先のまだ見ぬ後輩たちの礎になるほどの何かを残せてるのかな？

グループ会社を管理するはずのGCが(蜘蛛の巣取りには厳しい)敷地の雑草を放置しているように、マ

行・生産次長を投入してもまだ続いているそうです。システムでは兼務の新社長のおかげで今期も黒字が見込まれる方向にあるそうですが累積赤字を解消するまでにはなっていない。組合は黒字に転化したのは喜ばしいことだけど何時まで累積赤字を理由に賃上げしないのですかと問うています。
オプトでは十数年来で最高の売上と利益を確保したとしています。

ンチエスターの法則で消耗される兵隊の心にはカビや雑草が一杯になっている現状に気づいてほしいのです。

人と人は誠意・思いやり譲り合い...それが前提でルールやマナー・常識が醸し出され竹中魂があったわけなんです。捨てちゃったものをゴミ箱から拾い出す勇気がなければマネージメントなんてうまくいくわけがない。