

破天荒

教宣部

5060号

2019年
4月15日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2019年 春闘4次団交

集約の方向とします 何度交渉してもムダなので…

先週金曜、四回目の賃上げ交渉を行いました。会社側交渉メンバには数百円のペアを回答する権限も与えられず不信心は増すばかりですが執行部としては集約の方向とします。

人というもの

会社の金は誰のものかといえは株主のもので。私たち社員は決算書の中では固定費にすぎません。しかし固定費といえど人間なわけですから労働力を再生産するための費用が目減りしていることを認識しているのなら固定費の増に比べるべきだと主張してきまして、でなければ「質」も「量」も「早さも」もそれ相応の成果しかないだろうとも。

外からの値上げには交渉しながらも応じるものの、内部の固定費をケチって成果を求めるといふ現在の姿勢は「スケベ」としか形容しようがありません。

納期改善

先日、会長の「社長代行の任を解く」という辞令が出ました。昨年の10月3日に任命の発令が發布されましたが、その時「本人事は欠品・納期遅延問題が収束するまでとします。」と注釈が書かれていました。それから約半年が経過し、今回の解任となった訳ですが、いつの間にか収束したのでしょうか？

欠品・納期遅延問題で一番困っている営業さんに話を聞きましたが「何ら今までと変わらず、収束宣言すらされず、どう納期が改善したのか全く分からな」と言う感想をされました。実際の製造現場を見ると、残業は元より土日にも出勤され製作されており、竹中からの(従来ではあり得ない短納期な)納期督促を守ろうと必至に頑張っておられました。ですが、

実際の所、納期督促電話で「やります」と受諾しなければ電話を切ってもらえない「強要」のようなやり口で製造現場に無理強いをしている状態が横行しています。実際にその現場を目の当たりにし、同じ会社の人間として非常に恥ずかしい気持ちを抱きました。

近年、会社は目標・スローガンに「あるべき姿」という言葉を多用されています。でも「あるべき姿」って、どんな姿ですか？どう「なっているべき」とお考えなのでしょう？とても抽象的で、漠然としており、我々一般社員は困惑してあります。

自己中

本人給は赤字になっても下げない。黒字になったら一時金で反映する。(役員にとつて)がんばった人には査定で反映させたいという路線を二一世紀から取り続けているわけですが、この路線でまだやっていけるという考えはチームの考え方ではないです。自己中心的です。だから「あるべき

集約の方向

今年の春闘は集約の方向としますが、経営者として従業員の生活を預かっている身としてこれから一年観察してほしいと思います。現状維持のあるべき論でいかに社内の雰囲気や空気が淀み社員が疲弊しきつてくるのか。荒んだ職場で技術の伝承は内面からもできてくるのかという事を。

職場の声

・経営者・部門長としての「懐の深さ・大きさ」というものを見せて頂きたい。

・ルートや筋を通したがるのに責任問題が絡むと逃げまくる。肩書きは命令の免罪符では無く「責任」が発生するのだと強く言いたい。

弁当番

本社(四ノ宮)では、昼食の弁当準備を当番制で実施。わざわざ業務の手を止めて業者さんからの弁当の受取、後片付けを行っている。社員募集の際には、職務内容に「弁当番」と書かないといけません。これまでもそうであったが第二東野との「ランチ格差」がますます広がった。

お知らせ

- ・本日午後1時より旗・ワッパン着用解除
- ・春闘集約臨時大会
4月23日(火)

