

# 破天荒

教宣部

5065号

2019年  
7月 8日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



## 職場環境

先週の金曜日、夏季一時金一・五七ヶ月が支給されました。組合は七月三日に夏季一時金集約大会を行い集約案を採決しました。

## 総括

一時金回答指定日に、「一・五七ヶ月」の回答が提示され、二年以上会社側から押し付けてきた各社合算業績による計算式の月数から16夏より若干のズレはあるもののそれに沿った月数であった。また評価できる回答金額であったので抗議行動を行わず集約するにしました。会社は業績によって回答する考え方に変わらな

いと明言しつつ、「最低保障月数」として決まった考え方はないとしています。私たちは「安定した一時金」、好不況に係らず「生活の設計が立てられる一時金」を要求し交渉に臨んでいく考えに変わりはありません。そして生活のための最低保障月数を明確にすること(協定化)が必要との立場を主張していきます。

私の職場は、人数の割合に対して仕事内容が多く、製品評価の仕事がメインですが変更提案書・部品のディスプレイ対応などが待つた無しでやって来て何から手を付け良いのか。そうこう考えている中にまた次の仕事が入る。パンク状態に近い。

「頑張れ！」だけの精神論ではもう限界に来ている。

## 「天声竹語」

信頼される上司の特徴

1. 「言ったはず」ではなく、「こめん言い忘れていた」と言い切る。
2. 部下より先に挨拶する。
3. 部下の話をさえぎらないで最後まで聞く。
4. 部下のことをこっそり褒める。
5. 人を叱るときは別室で、ほめるときは大勢の前で。
6. 部下を追い込まない、せまらない、逃げ道を作ってくれる。

## 来春から「パワーハラ対策」が義務化

国会でパワーハラの規制法が可決・成立し、二・二年四月から大企業で施行(中小企業は同時期に努力義務、その後2年以内に義務化)される見通しです。今回の法制化により、職場におけるパワーハラとは、次の3つの要素をすべて満たすものとされます。

1. 優越的な関係を背景とした
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
3. 就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

これまでパワーハラ防止対策については、企業の自主的な対応に委ねられてきました。法制化によって、抑止力が働くことは間違いないなっています。

工場見学(工程見学) 会社としては経費削減のためムダな外出、出張は控えるべきとお考えとは思いますが、現実にはムダでは?と思われる外出、出張があるのでは?と思いませんか? 一例として外部監査当日に合わせて工場見学(工程見学)の依頼をされる上長がおられた模様です。何故、監査日に?しかも単独で行き、見学が終わったら監査は出ずに帰られる... 協力工場さんは監査対応に忙しい中、無理にお願いして1人のために見学対応して... このような外出はムダとは思いませんか? 遠足気分ですか? 監査対応に出席している竹中社員、協力工場に対して失礼とは思わないのでしょうか? 部下に対しては毎回外出、出張の際に『なにしにいくんや?』『行く前にプランを出せ!』などに指示されている方ですか? もちろんご自分でも見学された際は、課題とリスクを確認・分析され成果を持ち帰って、部下に発表させているみたいに発表されるものと思われまます。皆さん期待して待ちましよう。