

破天荒

教宣部

5072号

2019年
10月 4日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2019 年度秋闘 一次回答 全てゼロ回答した！



先日は秋闘要求の回答指定日団交でした。思いつきり譲歩した要求書を書いても見事なほどのゼロ回答でした。

協約復活

会社が一方的に破棄しながらも慣例として運用しているものぐらい取り消し線を無くせばいいのに何に拘っているのか拘る理由すらお互いに分からなくなっているのではないのでしょうか？

休日増

エンジンと丸ごと労働条件を同じにするなら考えてもいいと言われました。検討するにはエンジン就業規則の提出が必要です。

福利厚生補助

今時3万円で一泊旅行など近場しか行けません。会社もわかっているからオプトで3万5千円にしたのでしよ。営業グループも来年度からは本社と一括で行うそうです。

退職金

還暦の定年退職者のみの慰労金として要求しています。水準も会社は高いと主張し組合は低いと主張しています。中途採用者は転職するほど不利になる項目ですが、還暦祝いぐらい気持ちよく増額してください。

年次有給休暇

現行通りとし、時間単位取得制度は導入しない。

これはパワーハラですか？

先日組合の学習会で左記の事例の問いがありました。各自で考えて下さい。
25歳の男性から組合に相談があった。

先輩の50歳代の男性の言葉使いがいつもきつい、挨拶をしてもほかの人と話をしている時には返事がないこともある。また終業時間の一時前くらいになると、急に明日までに頼むと

いった依頼をしてくる。頼まれる仕事は、最近入ってきた機械を使うもので、Bさんや同じく50代のCさんは不得意なのか、すぐにAさんに頼んでくる。急に頼まれた時も、特に手伝ってくれず、いつも一人で必死にこなしている。出来るだけ時間内に終わるよううにしているものの、どうしても終わらない時は一時間ほど残業する。そんなときは

Bさん、Cさんは先に帰りはしないものの、手伝ってくれるわけでもなく、早く仕上げて帰るぞと言われたりする。Aさんが休んだときも、その仕事は当たり前のように残されているので、有給を取ること出来ずにいる。

Aさんは、管理職にその事を訴えたものの「BもCもそれなりやっている。来年には新人をとる予定だから、それまで頑張ってくれ」と言われた。Aさんは「これはパワーハラじゃないですか？何か問題ですか？何とかしてもらえないでしょうか？」と言ってきた。

甲種嘱託社員の傷病欠勤制度

甲種嘱託社員について傷病欠勤制度の適用はしない。

定年再雇用の最賃

定年再雇用の最低賃金の協定はしない。(組合の要求は、59歳本人給の60%)



「潰れる会社」の社員にはこんな共通点

- ・挨拶、対応ができず、言葉遣いが乱れている
- ・服装が乱れている、あるいは職場にふさわしくない
- ・担当者が頻繁に代わる
- ・従業員の増減が激しい、あるいは退職者の補充が追いついていない状況が続いている
- ・自社の悪口や愚痴を言う社員が多い
- ・会社の雰囲気が悪い
- ・残念ながら、ほぼ当てはまる弊社。信用や信頼はお金では買えません。