

# 破天荒

教宣部

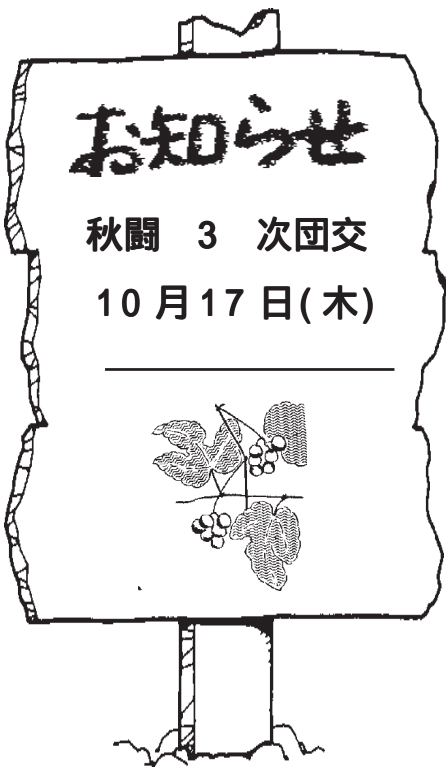
5073号

2019年  
10月11日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



## 2019年度秋闘 二次回答 現状維持のほうがいいでしょう?



先日の木曜、二回目の秋闘交渉を行いました。交渉とは違う立場や役割・利害関係にある双方が納得できるゴールを目指して話し合うことです。

### 休日増

エンジ型の週休二日を三社で導入するためには、エンジの総合労働条件、例えば月三日の病欠の廃止と、医療費補助の廃止する代わりに脳ドックなどの予防医療への転換・賞与査定の見直し・十五分の勤務時間延長などを全て組合が受け入れるのではないと実現できないそうです。

悪乗り・舐められているとしか言いようのない発言で、会社より「だから現状維持のほうがいい」と言っている

持のほうがいいでしょう?」  
とまで言われました。

だからと言って、休日増について会社は交渉する義務を免れたわけでもありません。前記の会社条件しか出せないというのは無責任としか言いようがありません。

### これはパワハラですか? (その二)

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。

この春から営業部長が異動で交代した。以前から「営業成績がよくない」と社長から指摘があると言われているもの、前任の部長は「こういう時だからこそ誠実に確実な営業活動が必要だ」と指摘していた。

### 嘱託社員の病欠

団交後の執行委員会で、大会で委任されたのは「十五分延長する代替えとしてエンジ型週休二日を交渉する」だけですので、他の労働条件を改悪する条件は認めないことは確認しました。

組合員の価値観も多様化して「会社案の半分くらいのめばいいやん」という議論もしましたが年間所定内時間が同じなのになぜ筋の違う労働条件を更に譲歩して週休二日に拘るかという理由付けはできませんでした。

### 協約の復活

甲種嘱託社員就業規則は、エンジも含めた統一の書式となっておりエンジにはそもそも病欠制度そのものが無いので、三社嘱託社員の労働条件として病欠制度を導入することはできないという会社主張でした。

今から三十年ほど前の例えていうならご先祖さんの喧嘩で削除された項目です。当時会社から提案(要求)されたオーブンシヨップ制や春闘前段階争も現在ではその通りになっています。会長も「協約に書いてあることは守る」と仰っているように、その当時のことは教訓として反省や総括をし、これからのルール作りを紳士的に取り決めて明文化していくことが現場の混乱を招かず企業の安定に貢献することと信じています。

新しい部長は、社長の意向を重視すると言っており、「今までみたいな営業では飛躍はない。多少の強引さも必要である」という方針を打ち出している。また、部長は今期の目標に部の成績をあげることが掲げており、社長のお墨付きもあると話していた。

営業課内のメンバーの中には、そうした部長の方針にはついていけないという者もいるが、意見することは当然できない雰囲気。そんな中で、地味ながらも長いつきあいの顧客を大事にしてきた40代のOさんに、部長から「それぞれの顧客の契約を2割ずつ引き上げるように」指示される。Oさんはそれぞれの顧客の事情を説明していたが、それでも「今は飛躍の時期だ!」と

説明していた。  
しばらくしてOさんは診断書を提出して、休職した。  
問一 これはパワハラですか?何が問題ですか?  
問二 労働組合として、会社などのような申し入れを行いますか?