

破天荒

教宣部

5074号

2019年
10月18日

化学一般京滋地本
全竹中労働組合



2019年度秋闘 3次団交 破棄された労働協約の一部 労使慣行で行います

先日、交渉できなかった部分を交渉をしましたが、交渉と呼べるものではありませんでした。日本語になってませんが、そういう回答でした。

協約の復活

現在の労使慣行となっていて、文書の復活・再構築はしないとの会社主張ですが、いざ脇課長が休職や辞められたら誰がその労使慣行を説明できるのでしょうか？

福利厚生



お知らせ

冬季一時金臨時大会

10月23日(水)

電子旅行の営業・本社を一本化したいという会社提案に何の異議もないのですが、細部については何も決まっていなそうです。二月の福利厚生運営委員会

『新基幹システム本稼働スケジュール決定しました』

電子で導入を進めている新システムの本稼働スケジュールが決定した旨の社内会議が開催されました。

(本稼働導入予定)

- 二一九年 10月、12月マスタ登録、準備作業
- 二二一年 1月、4月運用テスト
- 二二一年 6月生産系導入
- 二二一年 7月販売系導入

スケジュール説明の最後に社長より会議参加の関係部門向けにコメントを頂きました。

内容は以下の通りです(要約)。このシステム導入は「私(社長)」

で具体案を示すそうです。本人が協約を選択した場合に、参加できる行事がトップ会だけというのが問題です。

電子・システムは何故オプトのように参加者だけ旅行三万五千円・忘年会七千円にならないのかについては、総合労働条件を見てもらいたいとの回答だったのですが、意味が分かりま

せん。グループ各社は最初同じ制度で運用していたのに変えていったのには理由があるはず。上から見れば同じに見えるのかもしれないけどこちらからその様に見えないので要求をしています。

退職金

会社が思う世間並と組合の思う世間並は、周囲のひとと違うから離れたものになっているのだと感じます。社長同士でこれだけ出しているというのと、労働

者同士でこれだけもらったという相場観はどこから生まれるかを考えるべきです。

つらい

会社の中でもそうですが、何か面倒臭い手順がある業務つてのは過去に何かあってそうになっているものです。新しい提案はその時点ではよい処理かもしれないけど後から問題が発生するかもしれない。知らなかったで済むのは子供だけ。

が言ったから導入する」のではなく、皆さんの仕事の改善・合理化のために進めていること。先に導入した生産系システム導入ではトラブルが発生したが、これは準備不足が原因であった。今回の本稼働については事前の検証期間を設けている。もしシステム本稼働を導入することで問題が発生するのであれば導入を見送ることもできるので、皆さんの意見を出して欲しい。とのこと。

引を頂くことでこれまで成り立ってきました。システム導入に対しては竹中電子として多大な投資を行っています。システム本稼働することで会社全体が効率的且つスピーディーな事業活動に繋がって欲しいと社員として心から願っています。

しかし、経営陣が決めて導入した新システム本稼働について、いまさら関係部署の合意を求めるとは何故でしょう。生産系は既に導入しています。このタイミングで関係者へ合意を求めると言うことは、経営陣としてシステム本稼働で今後発生し

得る責任問題を回避したいと思われていませんか。今回の会議でシステム本稼働について、経営陣から関係部門に導入判断の責は投げられました。関係部門の皆さん、皆さんのご意見や行動が来年二二一年7月以降の竹中電子の事業活動を左右する事になります。システム本稼働の導入はもう他責ではなく自責となることを改めてご認識ください。

竹中電子の生業は我が社のセンサをお客様へお届けし、お客様に喜んで頂き、継続したお取

