

# 破天荒

教宣部

5075号

2019年  
10月28日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合



# 2019年 冬季一時金 要求提出

先週の金曜日、冬季一時金要求書を提出しました。回答指定日は十一月五日・要求月数は三カ月・支給日は十二月五日です。

## 総労働条件

会社はこの秋闘より「グループ会社の所労働条件の違いについて優れたところもあり劣っているところもあるが総合的に同じ」と言うようになりました。味噌も糞も同じと。

全竹中労組は三社の組合員が結集して生活の安定と向上を求めて要求・交渉しているわけですから、一時金は業績というのであればエンジなども含めたグループ全体でみるべきだと考え



ています。会社はこの部分については(都合よく)筋が違うと言って三社業績での回答を続けています。

## 生活費

## 「暦通り休みたいなら有休で」

住宅・自動車ローン・教育費・カードのボーナス払いなど、一時金の使い道はこれくらいに月数は出るだろうと既に家計の中で予定しています。そういう意味では会社に期待・信頼しているわけです。

## プラス査定

組合は現在の透明性・

フィードバック・苦情申し出のない査定について拒否をしています。契約・嘱託社員について電子では今夏より一カ月からマイナスはしないがプラスを〇・五としているそうです。支払う側と受け取る側の納得が異なれば「三方良し」にはなりません。だからあと二年でなくなってしまう全竹中に昨年、新加盟組合員が入られたのだと思います。

今年から年一 日以上の有休が付与される労働者には、年五日の有休を時季を指定して取得させることが使用者に義務づけられた(竹中では来年から)。有休取得率上げる狙いで、使用者には罰則もある。企業は社員に有休を取らせようと必死だ。

そんな中、厚生労働局労働省が懸念するのが、就業規則を変えてそれまで休日だった日を労働日にしたうえで、その日に有休を取得するよう労働者に指摘する

やり方だ。労働者は今まで何もせずに休んでいた日を、有休を使って休まざるを得なくなる。

ある企業では年一二六日休日があったのに三月一日より、就業規則を変更し、年間一九日に固定した。このため、一部の国民の祝日が出勤日となり、今まで通りに休むためには有給休暇を使わざるを得なくなり見かけ上、有休取得率の向上?となっている。

組合のない会社では就業規則の変更自体それほど難

しいことではない。

就業規則を変更して休日数を減らし有休取得率を向上させる、そんな手法の発想は労働者の生活を無視しまた法律の趣旨に反する行為です。



## パワーハラか否かの判断例

- × けがをしかねない物を投げつける
- 誤って物をぶつけてしまいけがさせる
- × 能力を否定し、罵倒する内容の電子メールを該当相手を含む複数の労働者に送信
- 業務内容や性質などに照らして重大な問題行動を行った労働者を強く注意
- × 意に沿わない労働者を長時間、別室に隔離したり自宅研修させたりする
- 新規採用者を育成するために短期間、集中的に個室で研修などの教育を実施
- × 新卒採用者に到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったら厳しく叱責労働者を育成するため現状より少し高いレベルの業務を任せる

