

# 破天荒

教宣部

5085号

2020年

6月 3日

化学一般京滋地本  
全竹中労働組合

## 2020年 夏季一時金 2.9カ月要求



先日の夏季一時金の要求日には二・九カ月を要求しました。一時金まで自粛するわけにはいきません。回答指定日は十一日で、支給予定日は七月三日です。

### コロナ禍

出口の見えない新型コロナ流行の中、売上や作業効率が落ちてきている会社の現状は理解します。自粛要請の中、私たちも戸惑いを感じながら協力しています。私たちが要求しているのは生活する為に賃金の後払いとしての一時金です。会社の業績に左右されないオペサテビジネスグループのような全天候型の安定した一時金を望んでいます。

### 査定

組合員には自己評価による査定がありません。業績は全ての部署・全従業員の協力の結果だと思えます。フィードバックもなく査定された一時金より、団交

職場でのパワーハラスメント(パワーハラ)を防ぐ義務が、6月から大企業に課せられる(中小企業は22年4月から)。厚生労働省はパワーハラにあたる言動の例を示しているが、アウトかセーフかという「線引き」に注目するだけでは、根本的な解決にならないと遺族や専門家は指摘する。下記は厚生労働省が示したパワーハラの6類型と判断例。

パワーハラと 考えられる	×	パワーハラではないと 考えられる	○
身体的な攻撃	物を投げつける	精神的な攻撃	誤ってぶつかる
大勢の前で威圧的 にしかける	人間関係からの切り離し	社会的ルールを 欠いた言動を注意	新規採用の育成で 短期間、別室で研修
仕事を外して 長期間別室に隔離	過大な要求	業務と関係ない雑用を 強制的にさせる	育成で現状より少し高い レベルの業務をまかせる
退職させるため誰でも できる業務をさせる	個の侵害	能力に応じ仕事の 内容や量を軽くする	
性的指向・性自認、不妊治療 などの機微な情報を了解 得ずにばらす		了解を得て、機微な個人情報 を人事担当に伝え、 配慮を促す	

## パワーハラ防止

### 業績

で業績を聞いたうえで受給する一時金の方が納得できます。組合としては業績が良いも悪いもトップの力量や功績だと考えています。従業員の誰もが会社に損をさせようなんて思っているわけがありません。誰もが生活のために必死で働いているのです。



### 乗り切るために

三社の現状は、システムで赤字、オプトで売上減利益増、電子で売上減だが赤字は確保という状態でした。一時金は現在の日本の消費生活に組みこまれた、不可欠で重要な賃金の一部です。住宅ローン、車、耐久消費財、教育費、月々の赤字補填など、日本の社会全体が一時金そのものを組み込んだ生活・消費構造となっており、欠くことができません。

### 夏季一時金闘争

#### 化学一般の方針

・一時金は現在の日本の消費生活に組みこまれた、不可欠で重要な賃金の一部です。住宅ローン、車、耐久消費財、教育費、月々の赤字補填など、日本の社会全体が一時金そのものを組み込んだ生活・消費構造となっており、欠くことができません。

・しかし最近、経営者は、一時金を「賞与・ボーナス」と主張し成果主義・利益配分的に扱う傾向を強め、「企業の業績」だけを全面に出した低額回答を平然と押しつけてくる姿勢もみられます。その結果、企業間格差が拡大してきています。

・私たちは、こうした働く者の生活をないがしろにするような企業の安易な姿勢に対しては、「働くものの生活を守る」という組合本来の役割を踏まえ、原則的な闘いを組織していく必要があります。

・京滋福地本の目指す一時金水準は、従来通り年間5カ月台とします。

・一時金の交渉は「金額」ではなく「月数」を基準とします。