

# 清流

発行  
日本ヘルス工業  
分会執行部

## 格付け団交速報

### 組合と会社は闘争状態である！ 団交決裂

12月3日（木）の  
E N飯田橋にて仮格  
付けにおける団体交  
渉が行われました。

今回の団体交渉は  
仮格付け協定違反、  
格付けC1、C2か  
ら一方的にC3に下  
げられたことに対す  
る会社側の責任を追  
及する交渉です。冒  
頭の35分間は村越議  
長からの「仮格付け  
協定の反故に対する  
事の重大さを理解し  
ているのか」から始  
まり、茨城労組の現  
場から「10/13の格  
付け通達以降の現場

の状態を知っている  
のか。期待していた  
分、上位職者の落胆  
は明らかでモチベー  
ションの低下は部下  
にも伝わり、客先に  
もわかるほど社内雰  
囲気が悪くなってい  
る」「下げるのなら  
同じように業責任者  
を下ろさせてくれ」  
等の声が矢継ぎ早に  
経営陣側に浴びせら  
れました。今回の協  
定違反は組合と会社  
経営陣の信用問題だ  
けに留まらず、対従  
業員全体の不信感を  
一気に沸点まで上げ

た行為であることは  
明らかです。  
それに対する会社  
側の回答は前回の団  
体交渉でも述べた内  
容と全く同じ回答で  
C1、C2昇給予定  
対象者に対して昇給  
分の3か月分を謝罪  
金とする。という回  
答でした。それと同  
時に早急にC1、C  
2のガイドラインの  
見直しを行い、年内  
中に組合側に提案  
し、来年より協議を  
したいと岡野谷常務  
は説明しました。C  
1、C2のガイドラ

イン見直しの内容  
としては現在協議  
中ということでは  
細は明らかになら  
ませんが、  
そもそも仮格付け  
ガイドラインは職務  
について格付けをし



格付け団交様子

たもので人に対して  
の評価ではありません  
ん。人事制度の労使  
協議の柱は1. 大  
阪、東京の賃金統一。  
2. 職務に対する適

正な職位と賃金、昇  
給停止時の賃金は  
正。以上が労使での  
人事制度導入として  
仮格付け制度を労使  
合意として受け入れ  
たのはこの2点を実  
現できると判断した  
からです。評価につ  
いては次の段階とし  
て合意していきませ  
ん。しかし、今回の  
C1、C2については  
は評価が見え隠れ  
し、会社のロジック  
（論点）が組合と合意  
した内容とずれ始  
め、これが今回の協  
定反故に繋がったと  
感じます。新ガイド  
ラインがC1、C2  
を選抜するための基  
準（人数減らし目的）  
として出てきた場合  
はロジックがずれて  
いると判断せざるを  
得ません。また、組

合はガイドラインの  
見直しとその後の検  
討は譲歩したとして  
も新ガイドラインが  
出来るまでC1、C  
2昇格予定だった人  
に対して昇給分を補  
償すべきとし、会社  
案の「昇給分3か月の  
謝罪金」は受け入  
れられないとして今  
回の団体交渉は決裂  
しました。村越議長  
からは「今回の協定  
反故は今まで労使協  
定をややふやにして  
会社に守らせなかつ  
た組合の責任もあ  
る」とした上で組合  
全体の信頼回復も含  
め不退職の決意とし  
て一週間以内に今回  
の組合要求を受け入  
れられない場合は第  
三者機関で

団体交渉を終了しま  
した。  
平成27年度冬季  
一時金に関する協定  
書について12月3  
日調印されました。  
諸要求については神  
奈川・静岡労組から  
の提案であるパート  
社員の年末年始の出  
勤に対する手当につ  
いて時間給の3割5  
分割増賃金を支払う  
ことの要求を今回勝  
ち取ることが出来ま  
した。これからも現  
場の声を要求につな  
げる活動を組合は積  
極的に行います。組  
合とともに現場を盛  
り上げ頑張りましょ  
う。

## 協定破り許さない

### 第三者機関に申し出も

ある中央労  
働委員会に  
提訴す  
る構え  
がある  
ことを  
会社側  
に伝え

次回執行委員会のお知らせ  
12月22日（火）  
11時から  
場所 アタミックス  
執行委員は参加してくだ  
さい。