

4835 号

2013 年 3 月 4 日

伝書鳩

全国一般労働組合・全国協議会

安倍川製紙労働組合

静岡市葵区田町 3-5-6

電話 054-271-7302 FAX054-271-7339

3 月 1 日春闘第一回団体交渉

今年も多様な職場改善を要求

3 月 1 日午後 1 時、春闘第一回団体交渉が開かれ、安倍川労組の要求書を提出しました。趣旨説明の後、会社から収益状況・経営概況の説明。組合からの質問・意見とつづきこの日の団体交渉は終わりました。

要 求 書

あて名(会社)、差出人(組合)、前文略

- 賃金の引き上げについて
 - ① 要求金額 組合員一人平均 15,000 円
 - ② 配分 基本賃金分 9,000 円 一律分 6,000 円
 - ③ パートや嘱託などの「非正規」従業員に対して、時給 1200 円を目指し、時間単位 100 円以上の賃上げを行うこと。
 - 一時金に関する要求
 - ① 要求金額 組合員一人平均 年間 160 万円（上期・下期各 80 万円）
 - ② 配分 基本賃金スライド分 90% 一律分 10%
 - ③ パートや嘱託などの「非正規」従業員にも「正規従業員に準じ」ではなく正規従業員と同様（例えば同月）に支給すること。
 - 労働条件に関する要求
 - ① 機能紙カンパニーの中軸企業としての技術向上に対応できる人材育成・確保の方針を明らかにすること。
 - ② 定年再雇用について、王子エフテックスから他社への出向者も王子エフテックス本体の従業員と同様に扱うこと。（エフテックスで再雇用して出向の継続）
 - ③ 50 歳以上の賃上げ抑制の廃止をすること。
 - ④ 恣意的な要素により多くの査定額の差が生じる人事制度を根本から見直すこと。
 - ⑤ 退職金規定の再協議を行うこと。
 - ⑥ 育児・介護休業の補償を私傷病と同等もしくはそれ以上にすること。
 - ⑦ 作業着の自己負担を無くす為に、汚れや破損のいちじるしい作業着の取り換え制度を作ること。
 - 交替番の労働時間延長への十分な代替措置を更に進めること。
- (4) 同一価値労働同一賃金の原則に立ち、王子グループ内の賃金を始めとした労働条件などの格差解消
- ① 王子エフテックス内のエフテックス従業員とマネジメントオフィス出向者との賃金・労働条件等の格差を

趣 旨 説 明

- (1) 賃上げについては例年通り、「誰でもどこでも時給 100 円」を要求しており、年間労働時間ざっくり 1800 時間を 12 カ月で割って、月額 15000 円の要求です。
- (2) 一時金についても例年通りですが、非正規について、これまで会社の「正規に準じ」ではなく、同じヶ月を支給するなど、公平感のある形で実施すべきです。

特殊紙技術の継承向上を

- (3) の①昨年も同様の要求をしたところ、会社からの回答は、「採用をおこなう」というものだけでした。特殊紙の製造や加工技術の継承・向上のために、もっと広く総合的な計画を作成の上で明らかにしてもらいたいです。
- ②については、4 月 1 日から制度が変わり、「希望者全員再雇用」となります。昨年は王子特殊紙(当時)からの紙業への出向者は「特殊紙内に働く職場がないので解雇」→「紙業で採用」でしたが、今年からは「エフテックスで再雇用」→「引き続き紙業に出向」とすべきです。
- ③の賃上げ抑制の廃止については、昨年それまで続けていた抑制幅の圧縮をやめてしまいましたが、再開すべきです。
- ④人事制度の「透明性」「公平性」に問題があると考えていますし、それと連動する⑤退職金制度も変更すべきです

安全できれいな作業着を

- ⑦について東海工場の姿勢は「穴があい

ウラにつづきます→

是正すること。

- ② 東海王子紙業内の紙業従業員とエフテックス出向者、マネジメントオフィス出向者の賃金・労働条件等の格差を是正すること。

- (5) 存続理由がない夏季・年末年始休転に伴う当直について協議継続

- ① 夏季休転に伴う当直について引きつづき協議を行なうこと。
- ② 年末年始休転に伴う当直について引きつづき協議を行なうこと

- (6) 自然災害時の対応などについて

- ① 2011年10月7日当組合提示の「申入書」にもとづき、その都度でも当組合申し入れ事項5項目が漏れることなく、さらに職場によるバラつきがないように、迅速かつ円滑に行えるように労使間協議を行なうこと。
- ② 東海大地震に備えた地震対策の反省会に各労組の代表を出席させること。

- (7) 企業の社会的責任と法令遵守に関する要求

- ① 環境問題に関する、企業としての緊張感ある対応力を強化するための計画を作成すること。
- ② アスベスト労災補償規定について 2006年12月26日提示の「申入書」にもとづき、引きつづき労使間協議を行うこと。
- ③ 王子エフテックスの社会的責任を果たすためにも「エコ偽装」の原因や責任を明らかにし、さらに「偽装請負」など今放置されている様々な法令違反についても原因や責任を明らかにし、問題解決をはかるために新たな法令遵守のための具体案を示すこと。

- (8) 全社的に働きやすい快適な職場作りを行うこと。

- ① 昨年約束した洋式トイレの便座シートあるいは除菌クリーナー設置を徹底すること。
- ② 熱中症予防などの暑さ・湿気対策を実施すること。
- ③ 構内道路整備のために、全社的な調査を行ない、工事を実施すること。
- ④ 王子エフテックスにおける全社的な安全衛生のこの一年の取り組みと、今後の計画を具体的に明らかにすること。

- (9) 組合掲示板の設置

掲示板を無条件に設置すること(設置場所等は協議)。

- (10) 回答指定日

2013年3月8日

以上



たり汚れのひどいものを持って
くれば新品と交換」としました
が、従業員が総務に出向くのは
現実的ではありません。



操業長が窓口になるなど、工夫をすべきです。
⑧については今年休日が増えたり、要員増で、
休みやすくなったりしたので、職場でも喜ばれ
ています。さらに進めていきたいです。

- (5) 当直の必要性は全くありません。廃止に向けて協議を開始したいです。

災害対策に生かしたい 職場の声・知恵

- (6) 東日本震災の経験もあり、災害訓練に改善は見られませんが、現場にはさらに「知恵」があります。それを積極艇にくみ上げて被害をより小さなものにすべきです。

環境問題の取り組みに 必要な緊張感

- (7) ① 小型焼却炉(雑芥焼却炉)でダイオキシンが検出されるということがありました(詳細は伝書鳩次々号に掲載予定)。ダイオキシンが社会問題になった10年以上前に世間では小型の焼却炉が廃止になっています。富士では違法ではないということですが「現在でもあること、使っていたこと」に環境ヒヤリを推進する部署の見識が疑われます。この反省に立って、緊張感を持って現場に目を向けたものが重要です。
- ② アスベストの補償基準が上がっており、エフテックスの補償も見直すべきです。
- (8) ① 会社が「実施」としたのでから実行してください。やらないのならばやらない理由を明らかにすべきです。ルーズすぎます。
- ③ 組合は岩淵構内の道路の凸凹等を指摘したマップを提出してあります。フォークリフト作業等に支障のあることなので取り組んでもらいたいです。たとえば順番を決めて予算化し「3年で完成」など、職場に安心感を持たせるべきです。

以上

会社から、交渉に際しての考え方が示されました。収益状況の厳しさ等が言われるとともに、職場環境の改善には理解を示す発言もありました。

組合は「デフレが15年も続くこと自体が異常」わずか10年で倍以上になった企業の内部留保を取り崩すなどして賃金を上げる。とりわけ非正規などワーキングプアの解消が決定的な鍵、としました。

以上