



■レオテックス直轄分会 評議員会&労使協議会を開催いたしました

日時：2024年3月11日（月）10:00～12:00

場所：H&Iビル1階 ミーティングルーム

春の交渉議案書に基づき、賃金要求および通年協議（制度）についての組合側の機関会議は可決しました。

「賃金要求」および「通年協議」 ▶ 全会一致で可決！

同日17:30からの労使協議会にて、通年協議（制度）は正式合意しました。

▶ 賃金要求については、正式に会社へ要求し、木南社長より満額回答を受けました！



【メンバーからの質問・ご意見】

ベアについては、4,000円で妥結できればありがたいという声を複数頂きました。通年協議関連では、時間単位有給や育児関連制度の拡充に関する内容の意見・確認や12月31日の業務の状況などについて伺いました。

▼主な内容は以下の通りです。

①時間単位有給について

2024年10月運用スタート前に、ルール等を改めて現場に発信してもらいたい。交通機関の遅れなどは「公用」遅刻となるから、「私用」遅刻による賃金控除にはならないことは、改めて社内徹底しておいて欲しい。

②育児勤務や育児のためのフルタイム早番固定について

今すぐ発生することはないが、現状の要員では対応ができない。特定の人が遅番定着してしまう懸念もある。各拠点ごとの適正な要員の配置を検討して欲しい。

③12/31の業務について

ほとんど受注が無い、急ぎの依頼もない。年末は、各拠点とも休日にしてほしい。（※複数名からのお声あり）



【今後に向けて】

①要求は、想定を上回る物価上昇を踏まえた対応となります。今回の賃金引上げが、各人のモチベーション向上に繋がることを望みます。また、セーフティネットの観点や安心して働くことができる環境整備の一環として、「扶養者年齢別最低賃金」の基準を引上げも行っています。

②通年協議事項については、24年度以降は育児及び有給休暇関連の拡充に取り組むこととなります。各拠点における正しく公正公平な運用となるよう、現場との情報共有に心がけて頂きたいと思います。

③12/31休みにについては、改めて要員体制・受注状況やグループ目標である「年間総実労働時間1,800時間未満」に向けた確実な取り組みの必要性等を総合的に勘案し、継続協議をしていきます。

■レオテックスのあるべき姿に向けた「労働福祉ビジョン」では、今一度、「人事制度 ガイドラインの作成」を通じて、現在定められている労働条件全般の棚卸を行い、現状の諸制度の確認や今後の制度改定や拡充の必要性などを労使間で確認・共有していきたいと考えています。



♪ 組合HPも併せてご覧ください ♪

ログインID：k c + 社員番号8ケタ、PW：生年月日8ケタ



◀ 労働組合LINEお友だち募集中！ 登録してリアルタイムな情報をGETしよう♪