

GYF(ジーエス・ユアサフィールドディング)の 新就業規則と、「特別一時金7万円」の 団交を支援してください

ジーエス・ユアサ関連合同労組に加入するユアサ総電支部は、会社GYFと、新就業規則の交渉を1年近く続けています。数年前にユアサとGSの関連会社を統合してGYFができたので、就業規則も統合したいというのが会社の提案です。ところが……。

有給休暇の届け出は2週間前!?(新就業規則案)

ユアサ総電支部は、GYFの従業員全体に不利益とならないように、ユアサ総電支部の労働協約に沿った就業規則にするよう粘り強く交渉を続けています。

現在の時点で、会社とユアサ総電支部の間で合意できない主な点は、①会社都合の休業時の賃金を60%にする。③病気休職を勤続年数に通算しない(退職金が減る)。④有給休暇の届け出は2週間前、です。いずれも今までの就業規則にない事を盛り込もうとする一方的な改悪です。特に「会社都合の休業」は2年前にもあり、その時は賃金の95%を支給させましたが、新就業規則では会社は労使協議もせず一方的に60%しか出さなくていいこととなります。「有給休暇を2週間前に届け出る」なんて条件も、世間の他の会社にはありません。

就業規則の条項	会社提案	組合の主張	ユアサ総電支部の労働協約
会社都合の休業時の賃金	「平均賃金の100分の60」	労使協議で決めるべき。この条項を削除するか、「100分の60以上」にする。	もともと記載はない。(その都度、労使で協議してきた。)
病気休職の扱い	「勤続年数に通算しない。」	「勤続年数に通算する」とするべき。退職金に大きく影響する。	「勤続年数に通算する。」(旧就業規則も「通算する」となっている。)
有給休暇の届け出	「原則2週間前に届け出なければならぬ。」	「2週間前の届け出」は認められない。	(「そんな話は聞いた事がない」と労働基準監督署も言っている。)

「特別一時金7万円」も要求中

ジーエス・ユアサの決算修正に伴い、ジーエス・ユアサの正社員には「特別一時金」7万円が支給されました。ユアサ総電支部も7万円支給を要求しました。先日の交渉でGYFの回答は「GYFの決算に変更はないから、特別一時金は出さない。」しかし3年前にも同じことがあり、その時はジーエス・ユアサと同じ10万円を出しています。これからも長丁場の交渉になりますが、ご支援をよろしく申し上げます。

ジーエス・ユアサ関連合同労組・ユアサ総電支部