

労働組合

日本ガイシは、団体交渉権など労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築くことに努めています。2017年3月末時点の労働組合員数は3,295人です。

団体交渉権の保護

日本ガイシと労働組合は、対等な立場で労働協約を締結しています。労働協約には相互の権利を尊重し、権利の行使について責任を負うことを明記しています。

情報交換と相互の理解促進のため、定期的に労使懇談会を実施しており、経営方針や経営状況、組合活動などについて意見を交わすことで、健全な労使関係を維持しています。

団体交渉の際には、平和的かつ迅速に解決することを目指し、誠意と秩序をもって対応しています。

< 2016年度に実施した労使協議の回数・内容 >

- | | |
|--------------------|----|
| 定期労使協議会 | 2回 |
| 労使懇談会 | 1回 |
| そのほかに実施した交渉、協議 | |
| ・ 時間外および休日労働に関する協議 | |
| ・ 協定変更に関する協議 | |
| ・ 長時間労働対策のための協議 | |

最低賃金の保障

日本ガイシと労働組合は、最低賃金法に基づいて定められる地域・産業別最低賃金を上回る「企業内最低賃金」を独自に協定しました。この協定により、従業員の待遇向上を図るとともに、関連法への抵触を回避しています。

労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や職場懇談会、定期労使協議会といった各種協議体でのコミュニケーションを通じて、労使の相互の信頼関係の構築に努めています。

日本ガイシと労働組合は、労使懇談会では会社の業況・業績について、職場懇談会では職場ごとの生産・勤務体制や職場環境などの課題の共有を図っています。また、定期労使協議会では、労使が積極的に意見交換を実施しています。

2016年度は、労使で人事制度の抜本的な改定に取り組みました。「ハイクオリティな若手・中堅社員の創出」と「高年層が安心感と働きがいを持ち続けられること」をねらいとし、幅広く議論を行い、2017年度に、人事制度改定を実施しました。職域拡大のチャンスが広がり、評価・賃金制度もオープンになりました。また、定年を60歳から65歳へと延長しました。

組織活性化調査

日本ガイシでは2年に1度、全従業員を対象に組織活性化に関する調査を実施しています。調査には従業員の満足度に関連する質問が含まれており、回答結果に基づき組織の課題を見つけることにより、従業員が働きやすく、やりがいを感じられる組織に改善することを目的としています。調査結果は社内報で公開するとともに、職場ごとの結果は各部長にフィードバックし、日々の職場環境の改善を依頼しています。