

KBC映像組合新聞

E-mail: kbceizo uni@r2.dion.ne.jp

本日は二次回答指定日です。

18時より団交を行います。

本日18時から、年末一時金の二次回答と、会社に資料の開示を求めているリフレッシュ手当の凍結の経緯と部長代理の勤務調整給に関する内規などについての団交を行います。回答の内容については明日の新聞でお伝えします。

また、明日(29日)の昼休みに、今年の年末闘争の経緯を説明するための集会を開きます。今回はKBC労組と共闘していることもあり、KBC労組の集会にKBC映像労組も参加するかたちで開催します。

場所は明日の新聞で告知しますので、全組合員は必ず参加してください。

リフレッシュ休暇の問題について

今回はズバリ「リフレッシュ休暇」の問題について説明します！

現在、会社との交渉課題で最も重要視しているのは「リフレッシュ手当の凍結」問題ですが、凍結ばかりでなく、有期雇用者のリフレッシュ項目の排除も問題です。

そもそも、リフレッシュ休暇とは、厚生労働省(当時の厚生省)が昭和62年に改正された労働基準法の中で「週40時間労働」が義務付けられて、さらに平成4年に発表した指針の中で「年間労働時間を1800時間(月150時間)」にする目標が設定され、労働時間短縮に動いていく労働行政の中で生まれた制度です。労働時間削減を推し進めていく中、有給休暇の完全取得を目的に週末と週末を含む中5日間を有給休暇として取得させる制度として、政府が導入を推進してきました。要するに「働きすぎない日本」を築くために、国が進めた制度 = 「有給休暇を消化するための制度」なのです。

KBC映像でも、KBCの導入をきっかけに制度が導入されました。その時すでに、『リフレッシュ手当』は支給されていました。『リフレッシュ手当』は当然の手当てだったのです。しかしながら、その後、KBC映像の労働環境は悪化を辿り、《有給休暇取得のため》のリフレッシュ休暇が《代休取得のため》のリフレッシュ休暇と姿を変えてきます。

さらに、現場が休む暇もなく働いているにもかかわらず、会社の収入は「わずかな赤字」を重ねていき、ついにリフレッシュ手当で凍結という運びになるのです。

ここまでの流れを見てくれば、ポイントは自ずと絞れてきます。

リフレッシュ休暇は『有給休暇を取得させるための制度』であって、有給休暇を取得することができない、現在の労働環境こそ、社会の流れを逆行する行為なのです。

さらに、有給休暇が認められている、有期雇用者にあっても『有給休暇を取る権利』 = 『リフレッシュを取得する権利』は社員同様、保障されるべきであるのです。

一方的に契約内容から除外したことは『労働条件の不利益変更』にも値すると思います。また、手当での凍結は、一種の「賃金カット」になると考えます。そうなればこちらも『労働条件の不利益変更』という事になるのではないのでしょうか？

リフレッシュの問題は、その奥底に『人員不足』『過重労働』『過労問題』が表面化するひとつの事例です。ここを追求していくことで、会社の根幹にある問題点を浮き彫りにできると組合は考えます。

とにかく、リフレッシュ手当での凍結に関しては、本日の団交でどのような回答をしてくるかそれによっては、凍結は違法という話にもなってきます。本日の団交結果を皆さん注目してください。

（裏面に長崎ビジョンの会社への抗議文を掲載）

【 今後のスケジュール 】

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1 1月28日（水） | 労連統一 年末要求二次回答指定日 |
| 1 1月29日（木）12時より | KBC労組・KBC映像労組合同集会 |
| 1 2月 1日（土）～2日（日） | 労災職業病セミナー in九州（鹿児島） |
| 1 2月 2日（日） | 福岡国際マラソン |

安定した雇用を勝ち取ることが会社を守ることにつながる