

KBC映像組合新聞

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

正社員へは一律金が1万円上乗せされるも、有期雇用者への一時金は無し！

年末一時金について

12月7日(金)に、団交が行われ、年末一時金の二次回答が行われました。

会社：岡取締役、阿高総務部長代理

組合：田中委員長、山田書記長、小幡書記次長

今回の二次回答では、正社員の一律金においてのみ修正回答がなされ、一次回答から1万円上乗せされた、一律2万円という額が提示されました。(回答書は別紙参照)

上方修正された要因として、会社は『11月までの収支をみると、11月までの予算が達成できたこと、経常利益が黒字であることから、上方修正を行いました』と回答しました。さらに、会社は『経常利益が出ているが、税引き後は赤字になる。それにまだ累積赤字を解消できるほどではない。12月以降に関しては、テレショップの物件が12月で終了し、その他の単発物で発注がなくなったものもあるので、売り上げが厳しくなると思われる。ですから、今回の回答が精一杯であるということをご理解いただきたい。』と回答しました。

組合が『前回の団交で、アルバイトへは一時金が5万円出ていて、有期雇用者へは一時金が出ていないということに、抗議が多数寄せられていたので、その点の考慮をお願いしていたが、なぜゼロ回答なのですか?』と質問すると、会社は『気持ちは分かりますが、年棒制という契約を結んでいるので、一時金を支払うことはありません。あくまで最悪の想定としてだが、正社員の皆さんは会社の業績が悪化した場合、一時金がなくなる可能性があるが、有期雇用者に関しては、業績が悪化してもその年の年棒が下げられることはなく、年末の契約更改時に能力に応じた査定を行い、それをもとに年棒を決めています』と回答したので、組合が『以前の団交でも言われたが、契約スタッフはあくまで査定の結果ですので、能力が高く評価もよければ、会社の業績に関係なく、年棒は上がるのでしたよね』と確認すると、会社は『それはその通りです』とこれを認めました。さらに組合から『年棒制だということは分かりますが、感情的な問題だと思います。そもそもアルバイトには、一時金についての契約を行っているのですか?』と質問すると、会社は『一時金の支給を行うことがあると規定にあります。それに過去からの慣例ということもあります』と回答しました。

山田書記長が『これは個人的な考えであるが、正社員に1万円上乗せ出来るのであれば、正社員には5千円の上乗せで、有期雇用者に5千円の一時金という支給はできないのか』と質問すると、会社は『原資の分配という意味では可能ですが、年棒制なので支給は考えていません』と回答しました。

今回もまた、有期雇用者への一時金は“年棒制である”ということを利用して“一時金を支給しない”という回答が出されたことは非常に残念です。11月までの予算達成は、いまや全社員の4割を占める有期雇用者の皆さんの力なくしては、実現できなかったと思われます。会社は、“年棒制だから”という無機質な回答ではなく、頑張った人が報われるような回答をすべきだと考えます。この年末一時金に関しては職集期間を設けて、職場でも十分に協議してもらいたいと思います。

(裏面へ続く)

アサデス。九州山口の業務請負について

以前の団交で「アサデス。九州山口」の業務請負をするにあたり、業務請負に関する質問状を会社に提出しましたが、KBCの会社と協議中であるということを経由して回答されませんでした。当初は12月3日(月)から業務請負が開始される予定でしたが、延期されている現状をふまえ、今回の団交のなかで組合が『アサデス。九州の業務請負は、今どのような状態なのですか』と質問したところ、会社は『コンプライアンスに関してKBCの会社と協議中である』と回答しました。組合が『ではコンプライアンスが全てクリアになれば、すぐに業務委託がスタートされるのか？契約料などについての協議は行われているのか？』と質問すると、会社は『開始時期に関しては、コンプライアンスの問題がなくなれば、すぐにでも開始できると思う、開始時期が次の年度からというような制限はありません。契約料などはまだ交渉していない。これもすべての問題がクリアされてからになると思います』と回答しました。

この業務請負に関しては、やはり偽装請負になる可能性が高い部分や、出演者や技術スタッフの発注の形態など問題が多いため、KBCの会社も慎重になっているということでしょう。

会社から「36協定に関する協議を行う 為の団交」の申し込みがありました。

36協定とは。

36協定とは、労使協定のひとつで“サブロク協定”と読みます。労働基準法第36条にあることからこのような名称で呼ばれています。労働基準法では、労働時間について、第32条で1日8時間、週40時間と規定されています。しかし実際には、この労働時間では成立しない業務もあるので、第36条で例外的な措置として「36協定を届け出ることにより、法定労働時間及び変形労働時間制による、労働時間の延長を行うことが可能になり、法定休日に労働をさせることも可能になる」と規定されているのです。

分かりやすく言うと、36協定を締結していなければ、時間外労働も、休日勤務もさせては行けないのです。しかし、KBC映像労組はここ5年ほど36協定を締結していません。つまり、現状で時間外勤務や休日出勤を行うのは違法行為なのです。

平成17年に会社から36協定案が出されましたが、業務量と人員から考えて、その時の会社の状態では遵守できないのが明らかであったことと、休日の取り扱いが変形労働制であり、命と健康の問題から見て、とても受け入れられるものではないと判断したため、『この内容では調印できない』と会社に伝えていました。

そのような経緯のなか、7日の団交で会社から『会社としては36協定を早く締結したいと考えている、そこで、14日(金)に36協定に関する協議をするための団交を申し込みたい』と申し入れがありました。組合が『以前頂いた案では締結できないという旨を伝えていたはずです』と答えると、会社は『協定案としての条件は変わらないが、14日の団交で組合が指摘していた問題の対応策を提案しますので、36協定締結に向けて協議していただきたい。もちろんその場で調印とは思っていないが、調印へ向けてのスタートとしたい』と申し入れてきました。

組合は、会社が対応策を提案することなので、団交を受け入れることとしましたが、締結に向けては十分な協議が必要だと考えています。

この件に関しては前述の「アサデス。九州」の業務請負に関するコンプライアンス問題も大きく関係していると思われます。以前会社から出された36協定(案)を別紙に掲載します(これまでに会社から出された案のため、社長名と委員長名は現在と違います)。私たちの労働条件に直接関わってくることでありますので、職場でも36協定について協議を行ってください。

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