

KBC映像組合新聞

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

明日6月24日(火)19時より 旧館4階にて全体集会を開催

5月26日(月)の春闘における会社の二次回答および、夏季一時金の一次回答については組合新聞516号でその内容についてお伝えしていましたが、それらについての協議がその後行われておらず、春闘の活動が滞ってしまったことをお詫びいたします。
通常は代議委員会を経て職集を開き、職集の場で組合員の皆さんの意見を収集しておりますが、今回は協議が遅れていることと、皆さんの意見を直接伺いたいということもあり、6月24日(火)19時から旧館4階会議室にて全体集会を開催し、今回の会社の回答に対する説明を行ったうえで、皆さんの意見を収集したいと考えています。
賃金やリフレッシュ休暇について、またそれ以外の要求に対する意見など、皆さんからのいろんな意見をお聞かせ下さい。

リフレッシュ手当の凍結は違法なのは？

労働基準法第24条で、『賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない』と定めてあります。

会社は、今年度からリフレッシュ休暇手当の凍結を解除し、手当を支給すると回答していますが、そもそもリフレッシュ休暇手当の凍結は労働組合や従業員代表との協議を行うこともなく、会社が一方的に行っていたものです。会社は“凍結”という表現をしていますが、これは賃金の切り下げにあたるのではないのでしょうか？

賃金の切り下げは労働基準法や過去の判例をみても、会社が一方的に行えるものではなく、切り下げなければ会社の存続に関わるほどの合理的な理由(倒産など)がなければ出来ません。また、労働基準法では賃金の全額支給を定めていることから、凍結されていた手当では未払い賃金にあたり、違法行為にあたるのではないのでしょうか？

よって執行部は、これまでの未払いの分も含めた全額が支給されるべきだと考えています。

有期雇用者のリフレッシュ休暇制度は、3年前の契約スタッフ制度に制度が変更された際に就業規則から削除されたのですが、当時は解雇争議などがあったこともあり、十分に協議が行われていません。

先日の団交で、組合が有期雇用者のリフレッシュ休暇制度を廃止した経緯を質問したところ、会社は『前任の労担に確認したが、「記憶にないので分からない」と言われた』と回答しています。労働条件の不利益変更も、会社が一方的に行えるものではなく、合理的な理由と労使間の合意が必要です。覚えていないような理由で、労働条件の不利益変更が行われてもよいのでしょうか？

これらの件について明日の集会で協議したいと思います。組合員は必ず参加して下さい。

【今後のスケジュール】

6月24日(火)

KBC映像労組 全体集会(旧館4階 19時から)

6月27日(金)

代議委員会

(組合新聞はインターネットでも見ることができます。『KBC映像労組』で検索して下さい。)

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