

2008年7月1日

株式会社ケイ・ビー・シー映像
代表取締役社長 笹 栗 哲 朗 殿

民放労連 ケイ・ビー・シー映像労働組合
執行委員長 田 中 孝 之

要 求 書

組合は、6月30日(月)に開催した代議員会において、2008年度春闘要求に対する、5月26日付会社回答を拒否し、春闘要求の三次回答および夏季一時金の二次回答を求めることを決議しました。

会社は、春闘要求二次回答においてベースアップが行えないのは編集室返室の特別損失が原因ではなく、ベースアップを実施するだけの収益力と耐久力が無いことが原因であると回答していますが、昨年度の収益は過去最高を記録し、営業利益についても前年度より1500万円多い1800万円の見通しであると回答しています。累積赤字があるとはいえ、過去最高の収益を達成した昨年度の業績に対して評価が全く行われていないことから、二次回答は到底納得できるものではありません。よって組合は正社員についてはベースアップ、有期雇用者については年俸の引き上げなど賃金の改善による誠意ある回答を求めます。

夏季一時金についても、ベースアップと同じ理由で到底納得のできるものではありません。会社は、有期雇用者については年俸制賃金であることを理由に一時金の支給はないとの回答を行っていますが、技能の評定の結果が年俸額に反映されるのであれば、過去最高の収益を出したことに対する評価としても別封が支給されるべきであると組合は考えます。夏季一時金においても従業員の労が報われるような誠意ある回答を求めます。

組合は、正社員だけでなく有期雇用者にもリフレッシュ休暇は必要なものであると考えています。会社は二次回答において「就業規則の定めに従って対応している」との回答でしたが、以前は契約書の中でリフレッシュ休暇を認めていました。このことについて組合は、個人契約の問題ではなく、組合員の労働条件の切り下げが行われたものと考えています。有期雇用者の命と健康を守る為にも一刻も早く、有期雇用者へのリフレッシュ休暇制度が復活されることを要求します。

また、母性保護に関する要求の「会社は、生理休暇を本人の請求により取得した期間を有給とすること」という要求に対して、会社は一次回答で「現行どおりとします」との回答を行っていますが、この回答に対し、6月24日(火)に行われた組合の全体集会において、女性組合員から、生理休暇の有給化を求める強い要望が出されました。生理日の就業が著しく困難な従業員が安心して生理休暇を取得できるよう、生理休暇は有給であるべきであると組合は考えます。従業員の命と健康を守る上でも、そして年次有給休暇が生理休暇の代用にならないためにも生理休暇の有給化について誠意ある回答を求めます。

回答指定日を7月8日(火)とし、文書による誠意ある回答を求めます。

以上