

KBC映像組合新聞

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

会社から回答が出るもベアゼロ 有期雇用者への別封は出ず 正社員の一時金は1万円上乘せ

昨日、午後6時から団交が開かれ、春闘要求の三次回答と夏季一時金の二次回答が行われました。

会社：高浜労担、岡取締役、長野総務部長、阿高総務部長代理
組合：田中委員長、丸山執行委員、山田書記長、小幡書記次長

回答書（別紙参照）にあります。賃金については残念ながらベースアップ・年俸額の引き上げ等の賃金を改善される回答はありませんでした。夏季一時金の回答では正社員には一次回答より一律金が1万円上乘せされており、昨年夏の妥結算式より1万円多い（昨年未妥結と同じ算式）回答が出されましたが、有期雇用者に関しては一次回答と同じく、年俸制を理由に別封の支給はないという回答が出されています。

会社は回答書の中で、「昨年度の決算が確定し念願の累積赤字が解消されてはいるものの、今年度は賃金の引き上げを行う程の見通しがいいことから、賃金の引き上げは行えない」との回答を行っています。組合が「過去最高の収益の達成だけでなく累積赤字も解消されたのなら、なおさら賃金の改善で評価するべきではないのですか。」と質問すると、会社は「累積赤字が解消されたのは感謝しているが、ベアや年俸額の引き上げは、今後も黒字が2・3年続くような経営体質にならないと難しいと考えている。ある意味やっとスタートラインに立ったのだといえる。ただし累積赤字を解消できたことに対しては、正社員の一律金を引き上げることで回答している。」と答えたので、組合が「一律金が1万円上乘せされたことは組合も評価しています。しかし、有期雇用者への別封については今回も年俸制であるという理由で支給がないという回答をしています。以前累積赤字が解消されたときは、構内で働く人全員に別封が配られたことから、今回も別封の支給があってもいいのではないか。」聞くと、会社は「当時の役員の方の考え方は分からないが、有期雇用者については年俸制で一時的な金はないということで契約を結んでおり、納得した上で契約してもらっていると考えている。しかし、有期雇用者の方が一時的な金での評価を望んでいるのなら、今後会社の業績に応じて考えなければならぬでしょう。今はそれだけの資金力を持ちえてないということです。累積赤字を解消したといっても、ここは慎重にならざるを得ない。株主配当もしていない。一律金での回答が精一杯でベアや有期雇用者の方については組合の要求にお答えできなくて申し訳ない。」と説明し、組合の判断もあるでしょうがと前置きはしながらも「これが会社としては最終回答です」と会社の考えへの理解を求めました。

（裏面に続く）

リフレッシュ休暇制度の回答について組合からの「前向きに検討すると回答書にあるが、これは正社員と同じ適用をするということで検討しているのですか。」という質問に対しては「そこは同じになるかどうかは分からないが、正社員と契約スタッフとでは自ずと違っているので、（正社員と）異なることは考えられる。しかし、手当については支給しなければいけないだろうと考えてはいます。時期についても取締役会で議論は行われましたが、現時点では要求には答えられません」と答え、回答書にあるとおりの前向きな議論を行っていること以上の説明はありませんでした。

生理休暇については会社から「生理休暇を有給としている会社は社会全体としてはまだ少なく、法律的根拠や道義的根拠も無いことから当社では無給としている。また年次有給休暇という制度があることから、その制度を利用することで休むことは可能であり、有給が無くなって生理休暇を実際に申請したという報告も聞いていないことから、無給だからといって問題はないのではないかと回答がありました。そこで組合が「派遣に出ている社員が有給休暇を取得するためには、今の契約では原則として代替要員を出さなければならないので有給休暇は申請しづらいという現状があり、生理が理由であればなおさら申請しにくいのです。社員のなかには体調が悪いときは薬を飲んで症状を落ち着かせて業務を続けている人もいます。ですから、年次有給休暇ではなく特別休暇の生理休暇として申請できるように生理休暇の有給化を求めているのです」と答えると、会社は「会社の現状を気遣ってもらっているのはありがたい。健康が第一なので体調が悪いときは遠慮をせずに有給を申請して下さい。今回生理休暇についての要求があったことは、派遣先の会社にも話をしているので理解はしていただけたと思います。しかし、現状としてすぐに生理休暇を有給とする判断はできません。今後、年次有給休暇がなくなった際に生理休暇を申請する者が出てきたときには、会社としてもなんらかの対応をしなければいけませんし、その際は貴組合とも協議したいと考えています」と回答しました。

今回会社は、すぐには生理休暇を有給とすることはできないとの回答を行いましたが、年次有給休暇をすべて消化した社員が生理休暇を申請するという事例が発生した場合は対応しなければいけないだろうという見解を示しています。組合は、年次有給休暇が生理休暇の代替となっただけではいけないと考えていますし、いのちと健康を考えても問題が起こる前に対応しなければいけないと考えていますので、この件については今後も協議をしていきたいと考えています。

10日（木）に代議員会を行います。代議員の皆さんは必ず出席してください。

【今後のスケジュール】

| | |
|-----------------|------------------------|
| 7月10日（木） | 代議員会（昼休み KBCビル6階書記局にて） |
| 7月26日（土）～27日（日） | 第107回民放労連定期大会（IN福岡） |
| 7月26日（土）～27日（日） | 第54回日本母親大会 in 愛知 |

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