

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 殿

2009年3月11日

株式会社ケイ・ビー・シー映像
代表取締役社長 田中孝之 様



回 答 書

貴組合の2月25日付の要求事項につき、以下のとおり回答いたします。

1. 2009年度夏季一時金について

2008年度(平成20年度)の業績予想は赤字であり、また2009年度(平成21年度)も非常に厳しい経営状況が見込まれ、先行き不透明な状況です。

従いまして、現時点では回答できる環境にはないと会社は判断しております。

2. 2009年度春闘要求について

別紙のとおり回答いたします。

以上

賃金に関する要求

1. 会社は、2009年度から給与体系の抜本的な改善を行い、基準内賃金のうち、基本給を20,000円以上引き上げるベースアップを行うこと。
また、ベースアップとは別に社員年齢×1,000円の基本給への上乗せを行うこと。

回答 会社として懸命の経営努力をしましたが、わが社も例外ではなく世界的景気不況の余波を受け、残念ながら20年度は営業利益が大幅な赤字となりそうです。現在、営業強化に取り組み、赤字体質からの脱却を目指しています。現状では到底ベースアップ、年齢給の引き上げをできる状況にありません。

2. 会社は、2009年度の有期雇用者の年俸を一律50万円引き上げること。

回答 現行の契約スタッフ賃金規定を適用します。

3. 会社は、社内で働く全ての労働者が時給1,300円、日当1万円、月給25万円、年収300万円を下回ることが起こらないように、賃金設定を改定すること。
また、派遣労働者やフリー契約者に対しても、年収300万円を下回らないように契約を行うこと。

回答 賃金改定を行う考えはありません。

諸手当に関する要求

1. 会社は、早朝出勤手当の適用時間を実際に出社した時間とすること。

回答 現行どおりとします。

2. 会社は、部長代理職に時間外割増賃金および深夜勤務割増賃金を支払うこと。

回答 部長代理に関しては、予算執行等含め管理・監督及び、機密の事項を取り扱う者に該当すると考えております。従いまして部長代理に時間外割増賃金を支払うことは考えておりません。

3. 会社は、社員が結婚や出産を安心して行えるように家族手当を次のとおり改定すること。

- | | |
|-----------------|---------|
| ① 被扶養者 配偶者 | 35,000円 |
| ② 子(18歳未満一人につき) | 20,000円 |

回答 現行どおりとします。

4. 会社は、社員が安心して生活し、業務に専念できるよう、住宅手当を次のとおり改定すること。

- ①賃貸住宅 20,000円
- ②持ち家、その他 20,000円

回答 現行どおりとします。

5. 会社は、就業規則第54条(非常時勤務)に従い就労したのに対して1日2,000円の非常時勤務手当を支払うこと。

回答 現行どおりとします。非常時勤務は36協定の締結が必要です。

有期雇用者に関する要求

現在、製造業の会社を中心とした派遣切りなどの問題が大きなき社会問題となっている、KBC映像の会社においても、KBCの会社へ有期雇用者を派遣しており、KBCの会社の都合で番組の打ち切り等に併う、派遣切りが起こる可能性がある。このような不安定な雇用のままでは安心して働ける環境ではない。また、雇用不安による人材の流出が起こるようなことになれば、会社の商品である番組作りの現場で、やがて技術の継承が出来ない状態となり、会社としても危機的な状況が訪れると考えている。以上のことを踏まえたいうえで以下要求する。

1. 会社は、有期雇用者を正社員とするための制度を新たに設けること。

回答 有期雇用者の正社員希望者は、有期雇用者の受験を妨げることなく、一般公募において公平な採用を行っています。

2. 会社は、有期雇用者の労働条件を正社員と同じとすること。

回答 有期雇用者は専門職業務として位置づけられており、雇用の種別が違いますので、よって正社員と労働条件も異なっています。

3. 会社は、2003年度社員化試験を受ける資格があったものが、試験を拒否した原因が会社にあることを認め、当時社員化を希望していたすべての者を無条件で正社員とすること。

回答 2004年度社員化試験を受ける資格があった人については、2003年度に経過措置として3日間の猶予期間を設け社員登用試験を実施しましたが、受験を拒否されましたので、無条件で正社員とすることはありません。

4. 会社は、3回以上更新を行った有期雇用者の希望者全てを無条件で正社員とすること。

回答 希望者全てを無条件で社員化する考えはありません。一般公募の際受験を妨げないとの規定にそって公平な採用を行います。

5. 有期雇用者の賃金及び昇給に関わることは、会社の言うところの個人契約ではなく、組合員の労働条件である。会社は有期雇用者の賃金に関して変更を行う場合には、事前に組合と協議を行い、協議が整うまで改定を一切行わないこと。

回答 現行どおりとします。

6. 会社は、有期雇用者の評定の項目を組合に開示し、契約更改の際は本人にも評定の内容を具体的に説明すること。

回答 評定結果を明示の上、条件提示を行っております。

7. 会社は、有期雇用者の年俸を毎年1号は昇給させること。また、評定の結果が優秀なものには複数号昇給させること。

回答 現行の契約スタッフ賃金規定を適用します。

アルバイトに関する要求

1. 会社は、アルバイトを雇用するに当たっては、アシスタントなどの軽度な補助作業しか行わないこと。

回答 アルバイトの業務については、その人の能力に応じた作業をしても構いません。

2. 会社は、アルバイトで採用した者が優秀で、社員と同等の責任を負う作業を行う能力があると判断した場合は、社員として採用を行うこと。

回答 アルバイトが社員登用試験を受験することは妨げません。

3. 会社は、アルバイトに対して、就業規則に沿った出張時の宿泊手当を支給すること。

4. 会社は、アルバイトに対して、就業規則に沿った特殊勤務手当を支給すること。

3. 4の回答 「アルバイト雇用に関する規定」どおりとします。