

組合活動に関する要求

1. 会社は、次の事項において、就業時間内の組合活動を認めること
① 定期大会及び臨時大会。
② 上部団体が招集する機関会議及び諮会議へ出席するための組合出張。
③ 団体交渉開催前後90分の執行委員会及び月5回以内の執行委員会(1回につき2時間を限度)の開催。
④ 団体交渉に必要な移動時間と、団体交渉に要する時間。
⑤ 労使が協議する上で緊急性を要する組合大会、代議委員会の開催。

回答 組合活動は就業時間外に行うことが原則と考えます。ただし、円滑な協議を促進する話し合いは、業務に差し支えない範囲で行いたいと考えます。

待遇改善に関する要求

1. 会社は、平成21年度より導入される有期雇用のリフレッシュ休暇制度を、正社員と同じ条件とすること。

回答 リフレッシュ休暇は有期雇用手も取得できるようになりますが、連続休暇日数を3日とし、手当では15,000円とします。

2. 会社は、リフレッシュ休暇を特別有給休暇とすること。

回答 リフレッシュのための休暇は現行どおり代休、有給休暇を使って取得してください。

3. 会社は、国内出張の際の宿泊費を14,000円に引き上げること。

回答 国内出張の際の宿泊費を実費精算に変更する予定です。

4. 会社は、ただちに週35時間労働での完全週休2日制度を導入すること。

回答 現状の時間外労働が多いことを考えればただちに導入することは出来ない状況です。

5. 会社は、5月1日(メーデー)を労働者の休日とし、休日扱いとすること。

回答 現行どおりとします。

6. 会社は、携帯電話手当での制度を新たに設け、業務において個人携帯を使用している者全員に3,000円を支給すること。

回答 新しく携帯電話管理規程を設け4月より実施する予定です。なお、派遣先で勤務している人はこれまでと同じく派遣先の固定電話または派遣先で支給される携帯電話を使用してください。

母性保護に関する要求

1. 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。
2. 会社は、出産特別休暇取得者に対し、賞金(一時金を含む)を支給すること。
3. 会社は、育児休業取得者に対し、賞金の6割以上を保障すること。

1.2.3の回答 現行どおりとします。

人事に関する要求

1. 会社は、平成21年度中に新卒採用とは別に有期雇用手を正社員に登用するための試験を行うこと
2. 会社は、平成22年度新卒採用として、制作部8名、技術部8名(映像4名・音声4名)の正社員を採用すること。
3. 会社は、中長期経営計画における採用計画が適正であるかを、組合と十分協議した上で、計画に従って採用を行うこと。

1.2.3の回答 採用に関しては会社の専権事項であります。組合と協議する考えはありません。

就業に関する要求

1. 会社は、3.6協定の内容に関する協議を組合と行うこと。

回答 労使委員会と協議してまいりますので、協議結果を組合に報告します。

2. 会社は、出張の際の移動時間も勤務時間とすること。

回答 「事業場外就労の労働時間に関する規定」に準じ現行どおりとします。

3. 会社は、職能の維持向上のための教育訓練のシステム化がKBCとの間で、どこまで進んでいるのか説明すること。

回答 現在、協議中です。

経営の健全化についての要求

1. 会社は、資本の100%を所有する株主で、 $\frac{1}{2}$ 以上の収入の70%を超える依存先であるKBCが2007年度に契約料の見直しを行うと明言していることから、契約単価、発注単価の適正な見直しを申し入れ、会社経営の安定と従業員の生活安定のために努力すること。また、結果を報告すること。

回答 毎年度、また新規の受注を行うたびに最大限の努力をしていますが報告義務はないと考えます。

2. 会社は、資本の100%を所有する株主で、営業収入の70%を超える依存先であるKBCとの契約単価、発注単価の明示を組合に対して行うこと。

3. 会社は、取締役の役員報酬及び退職金の総額の明示を行うこと。

2.3の回答 協議事項とは考えていません。よって明示、開示を行う考えはありません。

4. 会社は、現在進めている中長期経営計画の内容を正社員だけでなく、有期雇用者にも充分説明する機会を設けること。

回答 正社員は経営方針を理解し、管理的職務、技能的、営業的リーダーとして組織運営に参画し経営の安定と利益に寄与する者です。中長期経営計画は正社員対象です。

5. 会社は、中長期経営計画の途中経過を報告すること。

回答 毎年度末決算書を組合に提示しております。途中経過を報告する考えはありません。

派遣業務に関する要求

1. 会社は、派遣先との「業務委託」と称する契約が法違反となっていないか現場の意見を多方面から集約し、適切な対応を行うこと。

回答 全部署において解決済みです。

2. 会社は、派遣されている社員が代替要員がなくなってもリフレッシュ休暇および、有給休暇を取得できるよう、派遣先との契約内容を見直すこと。

回答 「労働者派遣に関する基本契約」(就業の確保)第2条により代替要員による就業の確保に準じ、代替要員による有休取得とします。

職場環境の問

1. 会社は、女子休憩室および男子休憩室を設けること。

回答 現状では無理です。

以上