

月刊 JMITU ティンクル



「裁量労働手当廃止」

6月号

日本金属製造情報通信労働組合大田地域支部
セガ グループ分会 2017年発行

No.390

私達JMITU労働組合は

フレックスタイム制度に賛成していません

SIC事業計画にて

フレックスに組合が賛成？

5月31日SIC事業計画発表会において社長よりフレックスタイム制度について「7月から9月までの3か月間は裁量労働手当を支給する。この制度を組合が賛成している。」という話がされました。

これを聞いた私達JMITU労働組合は賛成をしていない、誤解を招く発言だと会社に抗議し翌日急遽団体交渉を行いました。

会社「社長の組合が賛成しているという発言に誤解を招いたことを謝罪します。賛成していると社長が話した理由は、以前JAM労組からの要求でフレ

ックスを導入してくれという要求があり、会社としてはこれを受けて今回の導入をしたわけではないが、JAM労組について、要求しているのだから当然承認しているという意味で社長は賛成していると言ってしまった。」

組合「7月～9月まで裁量労働手当を支払うとは初耳だがどういう事か」

会社「7月～9月についての支給は経営の方で検討している」

組合「検討していると言っても社長が発表したという事は決定ではないか、また支給する理由は？」

会社「決定という事で構わない、3ヶ月支給する理由は、生産性の高い働き方をしている人に

は評価と処遇で報いるようにしたい、目標の設定の仕方、仕事の割り振りの仕方、それを顧みる為の期間を3ヶ月として設ける。

会社として考え方は変わっていない、この制度の導入理由は、生産性を高めることだ。」

組合「3ヶ月裁量労働手当支給はSICのみなのか？」

会社「SHD、SGC、SICすべてで行います。」

組合「裁量労働手当が無くなり、会社は残業代が出るというが、裁量労働制で生産性を上げ2時間を超えないよう努力した人の収入が減るような事があつてはおかしい、また育児や介護で残業ができない人はどうするのか？」

会社「会社としては生産性を高めてくれた人には報いてもらう、22時間が残業の平均ですがそれ以上の人が大半なので、

会社としては持ち出しが増える人件費削減などとは考えて

いけない、また育児介護等で残業をできない人、育児介護しない人との公平を保つため特別変えることは考えていない。」

組合「制度が変わったからと言って手当をなくすことは許せません。手当分を給料に盛り込むことを検討してください。」

という事でこの日の交渉を終えました。

クリエイター給は

みなし残業プラス能力給

6月8日フレックス制度についての団体交渉が行われました。

会社「クリエイター給について、当初みなし残業プラス能力給という形で行っていた。能力給は開発内で資格を決めていた。裁量労働制(現新人事制度)に、

移行した際に、みなし残業はそのまま裁量労働手当に、能力給については、評価給に盛り込んだ。」

組合「裁量労働制の人達の中には、裁量労働手当を能力給であると認識している人もいる。」
会社「それはこちらの説明不足でした。」

組合「開発は職場にいる時だけでなく、家にいる時や通勤中でもハッとヒラメク事もある常に創造している。時間では表せないから裁量労働制にしたのではないか。裁量労働手当を本給に底上げするべきではないか。」

会社「アイデアヒラメクは否定しないが、裁量労働手当を戻す気はない、今の裁量はみなしの固定残業代、これを実態に合わせた形にしている。個人では裁量労働手当が無くなると収入が増える人が多い、会社はコ

スト削減が目的ではない。」

組合「育児や介護で残業できない人、本人の努力で生産性を上げ残業しないで済むようにした人達には厳しくないか」

会社「今回の移行措置にて3ヶ月の間に、一つは通常の評価、昇給で評価し処遇する。もう一つはプラスアルファ褒章のよくなものを検討する。生産性を見て会社側が対応を取る。」

労働契約法で不利益変更 本人の同意なしにできない

組合「労働契約法で不利益変更は、本人の同意がなくてはできない。実際に1年試して前年と同じ労働をしているのに、不利益が生じた場合は、会社はどのように対応するのか」

会社「単なる収入減を理由に不利益になった人について、会社は残業した分を残業代として

支払うので、穴埋めする等は考えていません。」

組合「月に5万円も下がるのは不利益ではないのか」

会社「月に5万という人はそんなにいない」

組合「本日従業員代表がアンケートを始めたが、アンケート結果は公表するのか」

会社「公表はしません。従業員代表がその意見を取りまとめ、会社に提出してもらう事になっている。」

組合「反対意見が多数だった場合は取りやめるのか」

会社「フレックス制度については、社員にとっても会社としてもいい事だと思う。理解を得るよう説明していく。」

組合「管理職と一般職でなぜ説明会を分けたのか」

会社「管理職と一般職の説明は同じ、管理職については、生産性、時間の管理と負担が増える

という話をしている。」

組合「今回の制度導入についていろいろ問題が出ているが会社としては想定内だったのか」

会社「想定内です。人事への質問が100を超えたが7割は運用上のルールに対する質問だったのですぐに回答、2割が手当の問題でした。」

組合「組合のアンケートでもかなりの反対意見が出ている。会社としても検討すべきでは」

会社「反対が多いのは、意見を言いたい人が書き込むからで賛成の人は書き込まないのではないか」

生産性の高い人を報いる制度を検討するよりも、裁量労働手当22時間分を手当で支給し、22時間を超えた分に関しては、残業代で支払う制度に変えることが、会社にとっても社員にとっても最善の策だと思います。」

フレックスタイム制度

アンケートコメント部分まとめ(一部抜粋)

フレックスに賛成意見

「定時間勤務なので自由な労働時間を選べ賛成です。開発は夜型で、昼以降にならないと出社しない人も多く、定時間勤務側は午前中仕事が進まないということもよくありましたのでコアタイムもありがたいです。」

「これまでみなし残業分以上に残業していたので、働いた分だけもらえるフレックスになれば、給料が上がるか労働時間が減るかで生活はよくなると思っています。」

「私は定時間制での勤務なので、フレックス制で勤務時間の自由度が上がるため賛成です。ですが、定時間制・裁量労働制

という2種で対応してきた従業員に対してひとつの勤務制度でまとめて対応しようとするのであれば、現状のフレックス制度では調整不足の感は否めないと思います。」

「裁量労働制だと残業代が1日1時間分しか出ないので正直つらかったです。マスターが近くなると月の残業が100時間を超えることも珍しくないたため、フレックス制になることで貰える残業代がかなり増えそうです」

フレックスに反対意見

「質疑応答でもあったが、(株)グリーや(株)コーエーテクモでは「見なし残業は基本給に含ま

れた」という事実「見なし残業は基本給に含まれた」これこそ、感動体験！社員に感動体験を！」

「今まで業務時間を短くするために多くの施策を実施してきました。結果として、通常は残業時間がほぼゼロに近い現状があります。ですが、フレックスではこの努力によって毎月の給料が下がることとなります。今頂いている給料と同じ額にするには昇給、昇格のどちらにしろそれなりの時間を要します。率直に言って、その間生活が困窮します。」

「みなし残業カットは同意できません。もともとはクリエイター給として評価分の支払いだったものが「みなし残業」と名目を変え、その際は「まあ額面が変わらないからいいか」と社員をなだめた上で、今度はフレックスの名の元で「名目上残

業代なので今後払いません」とする二段構えの狡猾さに怒りを覚えます。正直、月給が5万以上減ってこのままでは生活できません。制度導入後はなるべく仕事を効率悪くこなして、元の月給を維持しないといけないのが憂鬱です。」

「長時間勤務の是正については賛成です。ただ、裁量労働手当に代わる補てん等が何もないままの、現状の制度には疑問を感じます。育児に時間が回せるのは有り難いですが、育児に必要な収入が減るのもとても困ります。」

「元々、各自の職能に応じて支払われていたクリエイター給の一部が、前回の制度改定の際に年収基準で同等になるように裁量労働手当に組み込まれたにも関わらず、今回の改定で撤廃されるのは問題である。少なくとも、クリエイター給相当

額は基準内賃金に組み込まれるべきである」

「結局は残業をしなければ元の給与水準には戻れない、働き方改革とは名ばかりの改悪だと思えます。定時に帰宅するインセンティブが無いので効率化を図るメリットが何もありません。子供がいると残業等をするわけにはいかず、単なる減給にしかたらないです。効率を上げて時短でも結果を出しているのに、結局は時間ではか評価できない上司にも幻滅し、モチベーションは下がる一方です。」

「年俸制、クリエイター給制から現在の給与体系になる際に、年収を確保するために設けた裁量労働手当だったはずで、説明会の時には今後何か制度が変わってもこれに手をつけることはないという話だったのですが見事に裏切られました。」

た。」

「子育て、介護の重要を掲げておきながら、基本給が低い実情を顧みずみなし残業を撤廃することに疑問です。また社員に生産性の向上を求めるといながらそれに対する対価が何もない事にも不満です。残業させたいの？させたくないの？制度が矛盾しています。」

「一番の問題はプロジェクトで忙しい時期の方々がすぐには問題には気づかないことです。おそらく一時的には増えてフレックス制度に歓喜するでしょうが、その後残業が会社から強制的に減らされてくるはずで、いざそうなったときの自分の給料をみて愕然とするのではと。」

「開発職は現在のシステムになるときにみなし残業によって前年までの年収を維持したはずで、今回のその部分のカッ

トは単なる減給となります。社員とその家族の日々の生活に支障が出るレベルの制度導入に、賛成できるはずがありません。」

どげんかもない意見

「裁量労働の見なし残業分がなくなるのは反対です。育児や介護で定時間しか働けない人が実質5万ほどの減給になるためですさすがに5万の給与減は生活に困ります 育児や介護に前向きな昨今、これはでは逆行していると思います。」

「労働時間を短縮しなければいけないし、それに伴う変化があることは当然だと思う。ただ、7年目A2で裁量労働手当がなくなり残業代0円の場合、手取り20万円以下となりそう。会社にとって自分の価値がそんなもんなのかと疑問に感

じる。」

「時短の場合、フレックス制度を使えないのが不満に思っております。子供の通院による遅刻・早退は通院理由とまらないため、半日や時間帯によっては有給を使わなくてはなりません。フレキシブルな勤務をいけば必要としているのは、子育て中の社員や介護をしている社員だということを理解してほしいです。フレックスを使えないのであれば1時間単位の有給取得を希望します。」

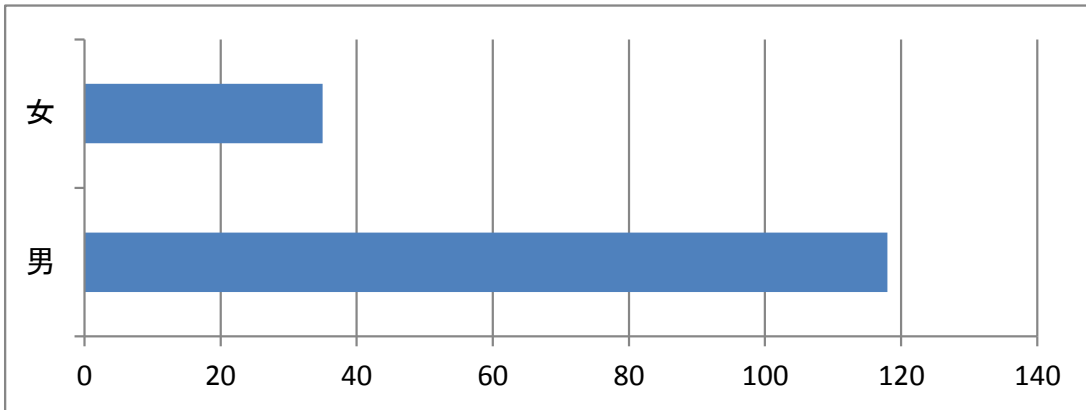
「時短勤務者は対象外(時短と併用は不可)とのことで、残念に思っています。時短も対象になれば助かるのですが。」

たくさんの意見ありがとうございます。ありがとうございました。今回のアンケート掲載はほんの一部です。残りのアンケート回答については、ホームページ上で閲覧ください。

「フレックス制度について」アンケート回答結果6月10日集計

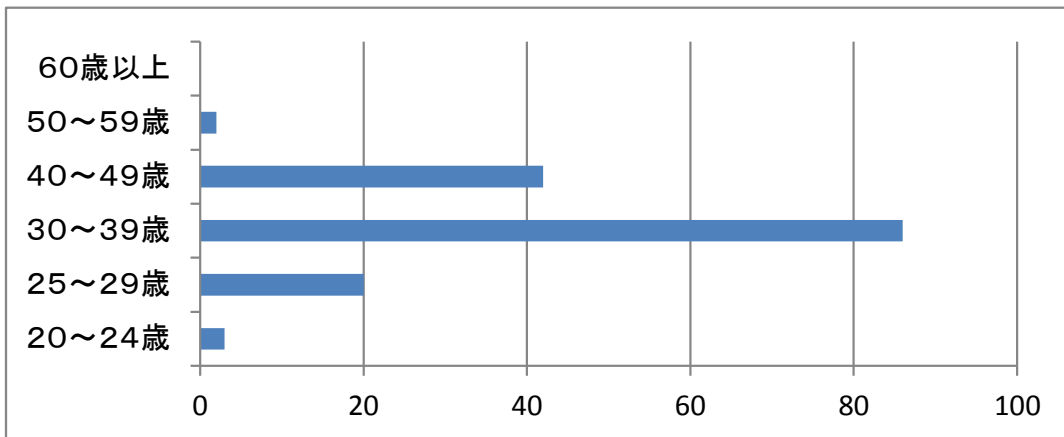
性別

男	118	77.12%
女	35	22.88%



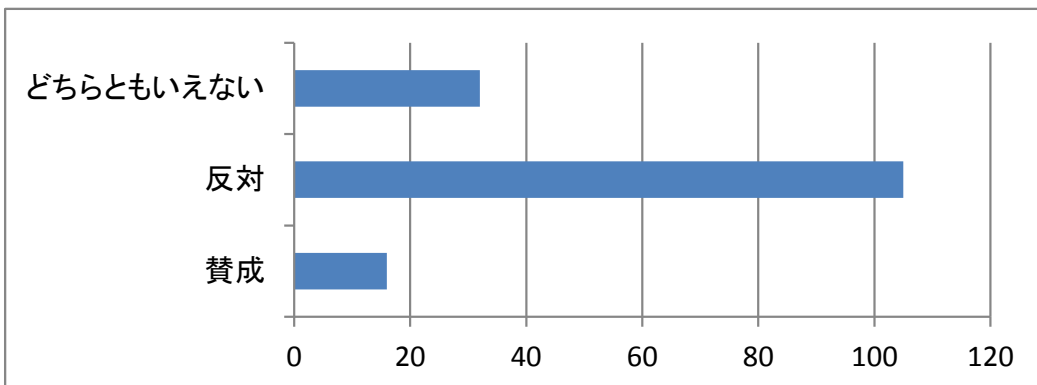
年齢

20～24歳	3	1.96%
25～29歳	20	13.07%
30～39歳	86	56.21%
40～49歳	42	27.45%
50～59歳	2	1.31%
60歳以上	0	0%



フレックス制度について賛成ですか？反対ですか？

賛成	16	10.46%
反対	105	68.63%
どちらともいえない	32	20.92%



4こ末漫画



川崎よしき



シヨートシヨート

残業拒否

仙洞田一彦

九月三日の出来事をメモしたものが出てきた——とはいっても、一九六九年のことだから、四十八年も前のことである。まだ二十代前半。蒲田にある十人くらいの工場で働いていた。工場の中は土間で、機械の置いてある所だけコンクリートが打ってあった。工場の地面は油がしみ込んで真っ黒だった。カメラ部品の加工をしていた。はじめから精密な仕事はできなかった。カメラとは関係のない、ソケットに差し込む電球の金具の部分で一定の長さに削るだけの仕事をしてきた。部品で、しかも加工される前だから、

電球の金属部分だと言われなければ分からなかった。他の人たちは、年下の人もいたが、機械の扱いでは先輩である。

わたしはきわめて単純な仕事だったが、その仕事に不満はなかった。

かなりの速さで回転するチャックという部分に、部品をかませるのだが、慣れるまでは怖かった。削られた金属が飛び散るが、それが熱かった。

間もなく自動機が入った。自動機で、スイッチを入れればあとは機械がやってくれる。これならお前もできるだろうというので、その自動機を扱うことになった。それは電球でなくカメラの部品加工だった。工場の規模からするとかなりの投資だっただろう。自動機は二台。二台をわたし

一人で扱う。一台に部品をセットしスイッチを押す。加工している間に、もう一台の加工済みの部品を外し、加工前の部品をセットし、スイッチを押す。加工済みの部品にはバリというはみ出た部分があるので、それを工具で削り取る。その頃にはもう一台の方が部品の加工を終える。

だから朝から晩まで、二台の機械の前で右を向いたり、左を向いたりして作業していた。

社長がわたしの仕事を見ていた。

「こうやるんだ」

社長はもともと旋盤工をやってきたから、機械の扱いには慣れているし、社長だから無駄な動きをしない。わたしがやると、機械が止まってい

る時間ができる。社長がすると、どちらの機械もいつも動いている。間に入るバリ取りという手作業の違いだろう。

機械は部品をセットしてスイッチを押すだけだから、社長がやってもわたしがやってもスピードは変わらない。パツ、パツと手を動かしてバリ取りをすればいいのだが、朝から晩まで緊張して手を動かしてはられない。だから、どうしても機械が止まっている時間が生じる。

加工が終わって止まった機械から部品を外し、新たな部品をつけて、スイッチを押す。外した部品のバリ取りをする。別にゆっくりやっているわけでもないが、そのうちに先にスイッチを入れた機械の方の加工が終わって機械が止まる。

わたしはきれいにバリが取れるまで工具を使って作業する。

それではいけないのだ。機械が止まったらバリ取りを止めてすぐ機械を動かさなければならぬ。スイッチを押しから、バリ取りの続きをする。もしその間にもう一方の機械が止まったら、直ちにそちらにかからなければならぬ。社長は見本を見せるだけ、ちよつとやるだけだから、無駄なく動ける。社長の言う通りやったら、わたしは二台の機械の前で、朝から晩まで休みなしに踊りを踊らされているようなものである。

その日、つまり九月三日の帰り際、みんなを集めて社長が言った。

「仕事が追われているので、四日、五日。そして来週火曜

から金曜まで、七時以降、一時間から二時間、残業をやってくれ。そして、その時間を決めて置いてくれ」

定時は五時までだったが、月曜から金曜までは七時までが定時のようなものだった。毎日二時間残業だった。残業代はちゃんといっていた。日曜日は休めるが、土曜日と祭日は五時まで仕事だった。わたしも含めて、みんな黙って聞いていた。

翌日朝飯を食いながら、その話が出た。工場の二階に二部屋あって、そこにわたしを含めて四人がいた。朝食は、工場の二階にある食堂で食べる。ただでさえ長時間労働である。みんな二十代。遊びたい盛りでもある。

出た話は、残業拒否。正確には二時間残業した後の残業拒否である。

ある者が、「一人は必ず残業やるから、まとまってやることはできない」と、言った。その一人が誰だったか分からないが、おおよその推測はできた。社長の親戚筋の男が一人、工場にいた。

「前にやったことがあるか」と、わたしは聞いた。わたしは新しいから、以前のことは知らない。すると、「みんなで作ろうと、話がまとまりそうになったが駄目だった。だから一人でやる」彼は一人で残業拒否をすると言いだした。「寮の夕飯が七時半だから、七時半までは仕事するが、そこで上がる」

彼がそういったので、わたしは同意した。わたしは七時に上がるか、それとも、彼と同じ七時半にしようかと迷った。彼に合わせることにしたが、彼が仕事を終えるかどうか、まだ不安があった。

彼は宣言した通りの時間に仕事を止めた。後の二人は、結局仕事を続けていた。

メモには、仕事をつづけた二人について「残念だ」と記されていた。さらに「社長がどんなことを言ってくるか知らないが、俺はやり通す。その中でわたしの行動にどんな形であれついてくるものとも闘おう。明日、彼に『最後までやり抜こう』と言おう」とあった。その残業拒否がどうなったのか、結末は書いてなかった。

フレックス制度について

従業員代表への意見を！

会社が就業規則の変更する場合、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴き届出の際、意見書を添付しなければならない。

意見聴衆の為、従業員代表もアンケートを行っています。

「制度に反対だ、裁量労働手当を無くすな、不利益変更には同意できない」など私達のアンケート同様たくさん意見を書き込みください。

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。（労働契約法第9条）

SUSOPLACEMENT

休暇見直し

私達労働組合が要求していた時間有給に近い形でセガ・ロジステイクスサービス（SLS）の「リフレッシュ休暇見直し」が7月1日より見直し開始予定です。

目的は、現在、1日単位となっているリフレッシュ休暇の取得単位を時間単位も可能とすることで、半日休暇を取得するほどではないちよつとしたプライベートの用事（育児、介護関連など）に使用出来るようにし、従来以上に社員のワークライフバランスを会社として支援するため。

変更内容は、名称を「リフレッシュ休暇」から「セレクト休暇」に変更、取得単位を、1日または2時間。

申請時期 1日は7日前
2時間は2日前

2時間単位で取得する場合は、以下4つの条件があり、

- ・取得は始業から2時間または終業直前2時間とする。
- ・1日に2時間のみとする。

（始業からの2時間と終業直前の2時間を同一日に取得することは不可）

- ・半日有給休暇と同一日に取得することは不可とする。また、月に5回までとする。
- ・急な育児及び介護目的の取得に限り業務に支障が無いこと及び部門長の承認で取得直前の申請を認める。

という内容です。

セガグループ各社でもぜひ導入してほしい制度です。

下記分会ホームページにて「フレックス制度」について引き続きアンケートを行っています。

セガグループ分会ホームページ <http://www.jmiusega.com/>

労働相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU 大田地域支部 TEL 03-3734-3502 : FAX 03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/>