

## 秋闘・年末一時金回答

## 夏季一時金と同一の低額回答

## やる気をなくすインセンティブ制度

十月二十六日(水)にセガ、SLS両社と秋闘及び年末一時金についての要求に対する回答の団体交渉を行いました。会社は、最終回答として

一時金Ⅱ係数1.75

51万6792円

(夏季一時金同様)

支給日十二月九日(金)

その他、諸要求の内、「高年齢者再雇用規則について原則的に、退職前と同一職場、同一職種とすること。」については、規則どおりに行う。他の要求には、応じられないとの事でした。

また、会社からインセンティブ制度についての説明があり、原資を2億2500万円取っている。(2700名が対象)四月末から五月までに支給する。部署によつ

ては支給されないというところも起こる。いつもならBP達成時支給だが今回は先に原資を取ってあるので関係が無いと説明がありました。

**本来であれば2億2500万円は、年末一時金の原資ではないのか?**

十月十二日の白井社長講話では、「BP達成に向け、モチベーションを高くして下期の業務に当たってもらえるよう、インセンティブ制度を導入します。その内訳として、業績連動で1億5千万円を業績の目標の達成度により、8部門で傾斜配分をし、残る7500万円を業績状況に関わらず、固定配分で各部門の配属社員数

や資格をもとに一定額配分します。部門内への配分方法は各部門長に一任され、固定配分といえども全社員に行き渡るとは限りません。」と

本来であれば、年末一時金で支給されるはずの原資からわざわざ2億2500万円を抜き出し、それを餌に競争をさせようとしています。しかも部門長によつては、固定部分すら支給されない社員が出るという脅しまでかけています。

十月十二日の里見会長講話では、「今のセガになによりも必要なものは、縦割型の意識から脱し、全社一丸となってより積極的に取り組んでいくという姿勢だと考えます。」と発言していただきました。にもかかわらず、今回のインセンティブ制度では逆に縦割りが強まり、全社一丸にな

どなりません。

原資を、業績連動では各部門で奪い合い、固定配分では各部門内で取りあい、競争させる制度です。

新人事制度では職場内のチームワークをなくし、インセンティブ制度では部門間の協力をなくす。これでは全社一丸など夢のまた夢の話です。

夏季一時金でも、一部の部署では、BP達成をしたという事で、5万円が支給されました。しかし、頑張ったのは、BPを達成した部門だけでしょうか? 数字には出なくともその部門を、縁の下で支えていた部門はいなかったのでしょうか?

本当に下期に向けてモチベーションを挙げたいのであれば、インセンティブ制度で、支給するのではなく、その原資を年末一時金にすべてをせ、一律に分配される事が、全社一丸のモチベーションアップにつながります。

**1%の里見会長の富と99%の私たちが労働者の貧困!**

里見会長の2010年度の役員報酬は、6億1500万円と前年度に比べると1億8000万円の増額です。たった一名でこれだけの額をもらっているのに、かたやセガでは、2億2500万円を、2700名で奪い合うという何ともひどい賃金格差、まじめに働くのがばかばかしくなっています。

今アメリカで話題になっている。99%の貧困者が1%の富裕者に対して格差解消を求めたのデモを起こしています。

セガサミーグループで、働いている皆さんもぜひ、労働組合に加入し、要求実現をし、この労働分配率を変え、会長との格差を解消しましょう。

裏面に続く

ご相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMIU大田地域支部：TEL03-3734-3502：FAX03-3734-3534

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

メールアドレス：[jmiuoota@orchid.plala.or.jp](mailto:jmiuoota@orchid.plala.or.jp)

分会ホームページ <http://www.jmiusega.com/>

メールアドレス：[roudoukumiai@jmiusega.com](mailto:roudoukumiai@jmiusega.com)

**有給休暇は労働者の権利です。有給を取るのに理由など要りません。**

厚生労働省の平成二十二年就労条件総合調査では、平成二十一年の一年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く。)は、労働者一人平均17.9日。そのうち労働者が取得した日数は8.5日で、取得率は47.1%という調査結果が出ました。サイモスのみんなの広場にも、「有給休暇が取りづらい、上司にいいづらい、休日出勤の振替休暇で、なかなか有給がとれない結局消化できずに、消えてしまう」などの書き込みが最近ありました。

確かに以前の会社の回答でも消化率が極端に悪い部署もありました。有給は、休暇を取りながらも給料が支払われるという事なので、その有給を使い切らずに

捨てるという事は、その賃金分を会社は無償奉仕しているようなものです。ただでさえ賃金を下げられ続けているにもかかわらずです。

本来、有給休暇の制度は、日常業務に疲れた身体や精神をリフレッシュさせるために設けられた制度です。(労働基準法第39条)

最近では、過労死や過労自殺、メンタルヘルスの増加が深刻化しています。

会社から、有給があるから使いなさいなどと言ってくる事はありません。有給は本人の意思表示がなければいつまで経っても使用する事ができません。職場で取りづらい環境があるかもしれないが勇気を出して有給を消化していきましよう。

誰か一人が取る事によりその職場が変わっていくかもしれません。もし有給を取る事で、問題が発生した場合は、ぜひ私たち労働組合にご相談下さい。

## **JMIUセガ グループ分会 ホームページ開設しました**

ホームページアドレス <http://www.jmiusega.com/>

分会へのご意見ご要望は [roudoukumiai@jmiusega.com](mailto:roudoukumiai@jmiusega.com)

若芽、ディスカも閲覧できます。ぜひご覧ください。

近々ディスカにて、アルバイト、パート、派遣についての

特集を組みたいと思います。会社への不満や要求等ありましたら

ぜひ、上記のメールアドレスに意見を寄せてください。

労働者の声を機関紙でとりあげ、一人ひとりの要求を大切にします。

会社批判もタブーにしません！

本物の労働組合：JMIU大田地域支部セガ グループ分会にご加入ください。

一緒に頑張りましょう！