

# 若芽

## 本日、秋闘・年末一時金 団体交渉

# 全社員に渡らないインセンティブ制度をやめ、年末一時金ですべて支給しろ!

十月三十一日(月)にセガサミーホールディングス第2四半期決算短信が発表されました。内容は十月五日に上方修正を予想したもののよ、業績を上回る結果でした。

第2四半期だけの経常利益で147億1600万円、純利益でも39億8000万円、また通期についても上方修正をしています。

他の会社では、震災の影響や円高、タイでの洪水と重なり赤字になる会社が多い中、黒字を出しています。

組合は、「これだけの利益や内部留保があるのになぜ社員の賃金には回さないのか?」と要求のたびに主張します。が会社は、「セガサミーホールディングスは関係ない、セガ単体で見なければいけない」と回答します。

セガサミーホールディングスは関係ないというが、今回もセガサミー野球部の、都市対抗野球応援については、セガもかなりの人数をかけて応援に大阪(京セラドーム)へ行っています。

また、野球部員もセガやその他のグループ会社に配属をされています。都合のいい時だけセガサミーは、関係ないというが言い逃れにすぎません。

### 経営の不振は労働者に責任が回る

サミーとセガで比べると利益が少ないとよく言われますが、利益が出ないのは労働者のせいなのでしょうか? 経営の仕方に、問題はないのだろうか? 赤字になると、希望退職を募りリストラをし、残った労働者には、賃金を下げ、福利厚生のリロクラブまで減額する。経営の不振のつけはいつでも労働者に降りかかってくる。今回のインセンティブの件もそうですが、これから下期に向けてモチベーションを上げていこうというのであれば、下期が終わった後の四月末から五月に支給するのか? 本当にモチベーションを上げるのであれば、年末一時金で支給するべきです。

### エリア社員の正社員化を!

エリア社員は、1年契約で正社員と差別される身分制度です。エリア社員の雇用契約の期間は一年とされ、会社が認められた場合に限り契約更新されます。また退職金は支給され

ません。一時金やその他の制度についても正社員より劣ります。なぜ、正社員と同じ仕事をフルタイムの仕事をしているのに差別されなければならないのでしょうか?

組合は、「エリア社員の身分制度を廃止して正社員にすること」を要求しています。エリア社員の中には、二十年近くも契約更新されてきている人もいます。仕事に必要なと認められているからです。「規則」の第十一条(正社員への登用)は「会社が特に必要と認められた者については、正社員として登用する必要がある」と明記されている。

長年その仕事をしていきます。その労に報いて正社員にするのが当たり前ではないのでしょうか? 賃金が減額では育児・介護できない

### 賃金が減額では育児・介護できない

今の会社の制度では、育児休業・介護休業の期

間中は、賃金も一時金も支給されません。退職金の算定期間からも休業期間を引かれてしまいます。

育児・介護短時間勤務を利用すると、その時間分は賃金カットされます。一時金の勤怠考課(査定)の対象にもなってしまいます。

賃金が保障されなければ利用したくても利用できません。

この制度は名前ばかりで、ただでさえ安い賃金を減額されては、とても生活ができません。

私達、労働組合は、「育児休業及び育児短時間勤務」「介護休業及び介護短時間勤務」を取得した場合、給料及び一時金を100%保障し査定しない事。なおかつ一時間単位に戻すこと。という要求を出しています。

会社は、実際に利用する人の事を無視せず考えてほしいと思います。

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)

## その他の要求にも前進回答を!

私達、労働組合は、その他にも、「賃金が上がらない新人事制度の廃止」や「リロクラブの減額部分の遡及と元に戻す事」、「アルバイト・パートタイマー・派遣・請負社員等の正社員化」等の要求を出しています。

私達、社員の中でも昼の弁当が高いので、毎日カップラーメン生活や、水道代、電気代などの公共料金も払えず止められそうになる人もいます。

労働基準法第一条では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」とあります。

本日の団体交渉では、私達労働者の生活の事を真剣に考えてもらい、モチベーションが上がるよう、年末一時金の上乗せやその他諸要求に対し、前進回答を検討して下さい。

## 有給休暇の原則

年次有給休暇は国が労働者の権利として認めているものであり(労基法39条)使用者は労働者が六カ月継続勤務し全労働日の八割以上出勤していれば有給がとれます。パートや派遣社員でも当然取れます。「うちには有給はない、忙しいのに有給取るな」等は認められません。

### 理由は何でもいい?

「有給の利用目的は労基法の関知しない所であり休暇をどのように利用するかは、会社の干渉を許さない労働者の自由である」という裁判の判決もでてきます。

### 時期を指定できる?

いつ有給を取るかも労働者が決められます。取得後に欠勤扱いになつている場合は労基署に申告すれば是正勧告されます。ただし会社側には時季変更権があります。時季変更権は事業

の繁忙期などに多数の労働者の請求が集中した為、全員に付与しがたいため、就業規則等で休日と定められている日を労働日とし、別の労働日を休日として指定することをいいます。事前に振替する日を指定してない場合は振替休暇になりません。

### 会社は不利益な扱いはできない!

「有給を申請すると突き返される、嫌味を言いほとんどの人が取らない、使うのは勝手だが、評価に影響するかもしれないと脅す」といったいやみや賃金の減額など労働者に不利益な扱いをすることは禁止されています。

(労基法附則二二六条)

もしこのように、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(JMIUSEGAグループ分会)に相談して下さい。

## 振替・代替休暇

振替休暇とは、あらかじめ、就業規則等で休日と定められている日を労働日とし、別の労働日を休日として指定することをいいます。事前に振替する日を指定してない場合は振替休暇になりません。

代替休暇は、休日に労働し改めて別の日に休日を設定します。別の日に休んだとしても休日出勤の際の休日割増分は発生します。代休が与えられない場合は当然一日分の賃金と割増賃金を会社は支払わなければなりません。

会社にもこの休暇制度がありますが、休日出勤をする部署は、代替・振替休暇などで休暇を取っているように見えますが、実際には有給を消化してないというのが事実です。

最近問題の過労死や過労自殺、メンタルヘルスになる前に、有給を取り心や体のリフレッシュをしましょう。

## JMIUSEGA グループ分会 ホームページ

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)

近々ディスクにて、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!

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!