

若芽

**里見会長、私たちは競走馬ではなく人間です。
競争で賞金を奪い合うような制度は望んでいません。
こんな制度をやめ年末一時金ですべて支給して下さい!**

十一月九日(水)にセガ、SLS両社と秋闘及び年末一時金について団体交渉を行いました。

セガでは、「CSで六十億円の赤字、AM機器と施設で三十一億円のプラス、トータルでは赤字、CSの赤字の要因はヒット作がなく、ソーシャルゲームに持つて行かれた感がある。いろいろ報道でもされていいますが、セガは、ソーシャルゲームの部分で遅れを取っているところが、

「明暗を分けた。」という理由から回答については、前回と同じ回答をしてきました。

この分野で遅れたのは労働者のせいでしょうか? 経営の仕方の問題はなかったのでしょうか? 携帯電話やスマートフォンで遊べるソーシャルゲームは、かなりの急成長ぶりです、営業利益が二倍になった企

業もあります。

経営の仕方によっては、セガもこのようになつたかもしれません。

セガは、セガサミーHDに、毎年経営指導料を支払っています。

しっかりとした経営指導が出来ないのであれば、経営指導料を社員に分配して下さい。

経営の失敗を、私達の生活費から奪わないでください。業績が悪かろうと、私達が、生きていくためには、生活費は必要です。会社の業績が悪いかからと言って、家賃や住宅ローン、光熱費、子供の塾や習い事などの教育費を払わないわけにはいきません。

私達の賃金や福利厚生を減らす前に、一生お金に困らないだけの資産を持つている会長の役員報酬や株主に對する配当金を減らすべきです。

新人制度の失敗をインセンティブ制度でごまかすのか?

新人制度導入時、「頑張れば上に上がっていく、それにより給料も上がっていく、とてもいい制度です。」と会社は、私達を騙して導入をしました。実際は、どう

でしょうか? 毎年年収が下がり、昇格のチャンスも上長次第で決まります。例え上に昇格したとしても信賞必罰で、降格をされてしまいます。周りの上司を見ていたら上になど上がりたくもありません。会社も失敗したと思つたのか、何度となくこの制度について変更をかけてきました。しかし、その変更がますます悪い方に転がってしまっています。挙句の果てがこのインセンティブ制度の導入です。

新人制度の下で社員の士気が低迷している事を会社もまづいと感じたのか、この制度でモチベーションを上げようとしています。

本来であれば、新人制度は成果主義賃金です。評価の度合いに応じて一時金が支給される仕組みなのに、わざわざ制度を分け、別枠で原資を持つてくるという間違つたやり方をしています。

全社一丸となって競争しろという事なのか?

里見会長講話では、「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。」と発言していました。

私達の解釈では全社一丸となつてというのは、「部門の枠を超えて協力し合つて利益を上げていこうよ」という事だと思つていました。どうやら会社の考えは、全社一丸となつて積極的に競争をしるという

事のようにです。

2億2500万円のうち、1億5千万円を、部門別に競争で取り合い、7500万円は部門の仲間で取り合い、その競争に負けると、賞金はゼロになるかも? という脅しつきです。

私達は、里見会長の競走馬でもないのに、なぜ仲間同士が競争をさせられなければならないのでしょうか?

時代遅れの成果主義賃金は廃止すべきです

「公平な評価がされない」「成果主義の名の下に目先の固定費を減らし労働者の待遇が悪くなり士気が落ちる」「短期的な目標でヒット商品が生まれない」など成果主義賃金には問題があり、導入した多くの大企業は迷走しています。私たちが労働組合は「新人事制度を廃止し、導入前の賃金体系に戻すこと」という要求で、会社と闘っています。

(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

分会ホームページ <http://www.jmiusega.com/> / メールアドレス: roudoukumiai@jmiusega.com

SLSでもインセンティブ制度導入

SLSでは、まだはつきりとした数字は出ていませんが、上期の利益は黒字です。回答については、セガと同じ係数1・75の一時金です。まだ、インセンティブの総原資については、セガ社の承認はされていませんがセガ社同様にインセンティブ制度を導入する。対象者は、正社員（M4～A1）、エリア社員、契約社員で、固定部分と業績部分を分け、セガ社と同じように部門ごとに、配分されるようにするとの事でした。配分については、部門や資格で額が変わり、同じ部門の同じ資格であっても査定によっては、額が違うとの事でした。SLSの社員はたった二〇〇名足らずです。セガの一事業部門よりも少ない人数で、なぜ部門配分にする必要があるのでしょうか？SLSでは、忙しい部署には、他の部署から応援に駆け付けたりもしています。

また、毎年の一時金のポイント単価については、どの部署も一律です。セガもそうですがインセンティブではなく、年末一時金に、すべての原資をのせるべきです。

エリア社員の正社員化を！

SLSには、五名のエリア社員がいます。その中でも十年以上勤務している人達もいます。

組合は、「なぜ、正社員にしないのか」と問いただすと、会社（SLS）は「業績が悪いので、今は考えていません。社員になりたいのであれば、面談の時にでも上長に要望を伝えてください」と言い、昇格試験の話もそうですが、すべて上長に責任をなすりつけています。組合は「上期は黒字になると言っていたし業績はいいじゃないか、なぜ正社員にしないのか」会社は「先行きは分かり

ません、セガの業績が悪いので厳しいです。」

あまりにもいい加減な回答なので組合は「エリア社員が上司に対して正社員になりたいと申し入れをした場合、会社として審査の対象とする。結果については一カ月以内に審査結果を本人に通知する。結果の理由についても説明する」確約を取り付けました。

エリア社員のみならず、上長に、「正社員になりたい」事を伝えてください。そして、会社が対応をしなかった場合には、私たち労働組合に御相談ください。

エリア社員は、一年契約で正社員と差別される身分制度です。退職金もありません。

正社員と同じ仕事をしているのに差別されるのは許せません。

次回団体交渉は、セガSLS両社とも十一月二十二日です。

年末一時金その他諸要求についての前進回答をお願いします。

* 訂正 十月三十一日発行の「若芽」ピラ（第1723号）の一時金回答掲載箇所の「(夏季一時金同様)」を削除致します。
セガ社より、「夏季一時金とは同額ではない」との指摘を受けたことにより、
より。

JMIUセガ 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

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。