

業務速報

2009年度協約改訂交渉 第6回団交開催！ 会社の最終回答を受ける！

9月17日、本部は2009年度協約改訂交渉の第6回団体交渉を開催し、会社から【制度の改正に関する事項】として最終回答（別紙）を受けました。本部は回答を受けた各事項について若干の議論を行い、基本協約の締結を含めた妥結については、持ち帰り検討としました。最終回答の要旨と主な議論は以下の通りです。

【回答に当たっての会社見解】

貴組合とは、8月20日の第2回団交から約1ヶ月に当たり、協約の改訂に関する事柄などに関して議論を交わして来ました。協約改訂交渉開始時の挨拶でも申し上げた通り、当社を取り巻く経営環境については極めて厳しい状況にあります。その一方で当社における労働条件や福利厚生レベルは、世間一般と比較してすでに相当高い水準に考えています。本日は、これまで貴組合との議論経過に踏まえて会社としての最終的な回答を申し上げたいと思います。

【組合の見解】

102項目に渡る要求からすると十分な議論を尽くしたとは言えない。再申し入れを含めて検討をする。

〈最終回答〉

【労働協約については変更はない。】

【制度の改正に関する事項】

1. 割増賃金支給額の一部改訂

平成22年4月1日の改正労働基準法施行に伴い、正規の勤務時間外に勤務した時間が月額60時間を超えた場合、当該60時間を超えた時間1時間につきD単価（150/100）の額を支払うというものです。

実施期日は平成22年4月1日です。

組合：60時間を超える超勤が発生するのか。

会社：災害時などのケースが考えられる。

2. 半日単位の年休の用途制限廃止

半日単位の年休について、私傷病により欠勤する場合に限り使用を認めていましたが、その条件を廃止しました。
実施期日は平成21年12月1日です。

組合：取得については年休と同じ条件としたということか。
会社：そうだ。

3. L4等級およびL5等級の正規等級化

実施期日は平成21年10月1日です。

組合：上に厚く下に薄い制度だ。
会社：そんなことはない。

4. 退職手当累計ポイントの加算の適用条件新設

退職手当累計ポイントの加算についての適用を勤続年数が10年以上経過している者に限る条件を新設しました。
実施期日は平成22年4月1日です。

組合：現在、対象者はいるのか。
会社：現実の対象者は医療関係者（医者）だ。

5. 病者の就業制限に係わる条件の一部見直し

社員が感染症の疾病、精神疾患又は就業のため病勢が悪化するおそれのある疾病にかかった、又はかかったおそれがあると認めた場合、管理医又は会社指定の医療機関の受診を命じ、その受診の後、管理医又は会社指定の医療機関の意見を聴取し、必要と認めた場合は当該社員の就業を制限し、又は禁止していたものを、管理医又は会社指定の医療機関の受診の前でも、必要と認めた場合は当該社員の就業を制限し、又は禁止するとしました。
実施期日は平成21年10月1日です。

組合：感染症とは何か。
会社：いろいろあるが、インフルエンザなどである。
組合：感染症の場合はわかるが、精神疾患はデリケートな問題である。医者の診断を前に会社が判断できるのか。
会社：提案の内容を没却することはない。
組合：医者の診断より会社の判断が上に行くのか。
会社：安全性の配慮を明確にした。
組合：安全性を押し出したら何でも出来ることになる。
会社：恣意的な判断を心配しているのなら、それはない。
組合：確認する。

6. 制服技術（妊産婦型）の貸与

実施期日は平成21年10月1日以降準備でき次第です。

組合：制服技術とは何か。
会社：工務や車両に従事している社員である。車両は浜松工場である。

7. 制服接客夏（長袖シャツ）の貸与

制服接客夏（長袖シャツ）を新設し、希望者に制服接客夏（半袖シャツ）と交換で貸与するというものです。

実施期日は平成21年10月1日以降準備でき次第です。

組合：4枚貸与されているうち半袖と長袖は任意の枚数でいいのか。

会社：そうだ。

組合：長袖シャツを新設した理由は何か。

会社：冷房の効いた所で仕事をする社員や季節の変わり目での気温などを考慮して新設した。

以 上