JAM・ミツミユニオン
UNION news

ミツミユニオン本部発行　第４６期　第１９号　　発行日　平成２８年2月２３日
発行責任者　梶山中央執行委員長　　監修　猪狩副中央執行委員長　　編集責任者　齊藤書記長
この機関紙は、ミツミユニオン・組合員を対象として配布しています。転載を禁止します。
Email address:mitsumiunion@fmwu.or.jp　Homepage address:http://www.fmwu.or.jp

ＪＡＭ政策実現活動

ふじかわ
藤川しんいち

参議院議員立候補予定者

やたろうから しんいちへ
ミツミユニオンも応援します

2016
春季交渉

第二回中央委員会で全議案が可決承認

納得できる賃上げ、一時金を確保する

2月19日に第二回中央委員会が開催され、全国から招集25名全員の中央委員が出席しています。春季交渉要求案、フレキシブル休暇含むカレンダー協定変更申し入れ、など全議案が可決承認されました。これを受けて、本日会社に対して要求書提出を行い、3月16日の回答指定日に向けて春季交渉がスタートします。

再下方修正で厳しい交渉背景

中央委員会冒頭の梶山中央執行委員長の挨拶で、「第3四半期決算で再下方修正し、営業赤字予想に修正されたが、業績回復に向けた事業構造改革や、経営方針・事業計画に最大限の努力を行ってきたのは社員である。結果が伴わなかった責任の全てを経営者に転嫁するものではないが、経営のしわ寄せを私たちの労働条件に転嫁させるわけにはいかない。納得できる賃金、一時金を確保しなければならない」「そのためには、全国の組合員の一致団結したミツミユニオンの総力をもって交渉を進められるよう、全組合員の理解と団結をお願いする」と、厳しさが予想される春季交渉に向けた考え方を述べています。

春季交渉要求案の説明では、再下方修正を受けて緊急三役会議・持ち回り中央執行委員会で要求案の修正を協議したが、「変更なし」で合致した経緯も含めて説明しています。審議の結果、満場一致で「二〇一六春季交渉要求」が可決されました。

ミツミユニオン第46期
第２回中央委員会
JAM

カレンダー変更も承認

会社から申し入れされている「フレキシブル休暇含むカレンダー協定変更申し入れ」についても、賛成多数で承認されています。採決にあたっては、中央労働協約変更を以下の三つのポイントに分けて説明し、一括採択を行っています。

① **夏季フレキシブル休暇の新設**
② **長期連休に関する定義の変更**
③ **年次有給休暇の一斉取得日数の変更**

その他に、報告議案として、ミツミユニオン中間決算報告、労働協約改定交渉報告が行われています。

中央委員会の質疑応答の概要を次頁に記載します。本要求に関する質疑よりも、経営や経営統合に関する質疑が多く挙げられていました。

中央委員会終了後、中央執行委員会から「法改定に関する説明」「本社経営協議会報告」が行われています。

ミツミユニオン４６期
第２回中央委員会議事結果

資格審査報告
招集中央委員２５名中２５名出席

第１号議案「46期中間決算報告」
質疑応答後、報告議案により拍手で確認

第２号議案「労働協約改定交渉経過報告」
質疑応答後、報告議案により拍手で確認

第３号議案「2016年春季生活改善要求（案）」
※妥結権の委譲採決含む
質疑応答後採決
賛成２５、反対０、保留０

第４号議案「ミツミカレンダー変更の会社申し入れに関する採決」
質疑応答後採決
承認２３、反対１、保留１

第５号議案「法定産業別最低賃金決議（案）」
賛成２５、反対０、保留０
閉会

中央委員会質疑応答の抜粋

＜千歳＞ミツミ電機（株）の経営状況が厳しく下方修正がでる中での交渉となるが、是非要求（案）通りの内容で取り組んで欲しい。

＜応答＞第３四半期決算および、再下方修正が発表されたことを受けて、ユニオンにおいて緊急三役会議を２／５に開催しており、その中で職場討議を進めている春季交渉に関する考え方の再協議と要求案の内容について協議を行いました。①賃上げについては、電機産業の賃金水準をベースとして改定を求めていくことに変わりは無く、業績および来期以降の見通し如何による交渉背景の厳しさは異なるが、このまま職場討議も交渉も進めていくことを確認しています。②年間一時金については、過年度業績配分で左右されるものであり、営業黒字維持から営業赤字予想と修正したことによって、大きく交渉の方向性の修正を余儀なくされるものです。しかし、今期の業績見通し(計画)から大きく業績予想を下方修正した結果を従業員の一時金に押しつけられる理由は薄く、これまでなんとしても営業黒字を確保するために努力してきた社員に見合った年間収入確保が今春季交渉最大の争点として位置づけて取り組む意味でも、要求の修正は行わずに進めることを確認しています。

かなり厳しい交渉が予想されますが、一定の交渉結果を確保していくためには、交渉メンバーだけでなく「全国組合員の総力を持った団結と行動」が必要になりますことも、併せてお願いします。

＜秋田＞全社員について有給休暇取得日数が10日を超える事を必須とありますが、現状では計画年休の必須と任意があり、任意は管理していません。各支部によって計画年休の任意対象者の管理方法は全支部で統一されていないのが実情だと思います。これを任意部分も含めて管理して10日以上の取得をさせるされるということでしょうか？

＜応答＞今回の要求は、年休取得率の悪い方々の取得率向上を目指すための昨年に引き続いた要求となっています。フレキシブル休暇制度の新設に絡めて、一斉年休を現行４日を５日にするという会社申し入れが承認されれば、一斉５日＋計画（任意）含むで10日取得必須のハードルも低くなるという前提で要求しているものです。その場合、ご指摘のように計画年休は任意管理（必須対象者除く)となっていますから、年休10日は達成できませんので、通常取得している年休＋計画年休で５日以上は必要ということになります。そのためには、任意の計画年休などを計画すること、できるだけ計画年休計画に基づいて年休を取得するという方法へ全社で改善することが必須となります。それらを含めて、年休取得消化率の悪い方々の取得率向上に向けた方策も含めて、会社と協議していくことが重要になると思います。但し、会社は既に平均で一定程度の取得率があるので、これ以上の取得率改善には後ろ向きであることは、昨年の協議結果でも周知の通りであり、そこを一歩改善に進めることができるかというのが、最も大きなハードルになることは言うまでもありません。

＜秋田＞フレキシブルカレンダーの導入に関してですが、管理監督者の出勤や食堂の利用等、会社側はどの様に考えているのでしょうか。

＜中執＞フレキシブル休暇と言っても、夏季休業期間中の５日に限定したフレキシブル休暇です。管理監督者や食堂などの運営について課題となるのは、その５日間に出社する方々の対応ということになります。ユニオンで受け入れに採決されて実施する段階で、細かな協議を行いながら施行していくことになると思いますが、その５日間に出勤する方々は少ないという想定もされますので、その５日間の食堂営業は委託業者の関係で難しいであろうと思いますので、昼食持参なども含めて検討することになると思います。管理監督者はいなければなりませんから、その所属元で管理監督者権限が委譲できる職務権限保有者が必ずいるようにシフトすることになると思います。

＜千歳＞会社から申入れのあったフレキシブルカレンダーについて、適用除外職場について交替勤務に従事している社員の他に、製造に直結している部門という表現があるが、夏季休暇中海外工場が稼働しているのと同じく、千歳事業所もここ数年は夏季休暇のない交替勤務カレンダーとなっている。同様の考えからすると製造に関連する部署であっても、生産状況に応じ事前に休出予定など計画するケースもあると考る為、始めから適用除外とすべきではなく選択枠を増やしておくべきである。

＜本社＞フレキシブル休暇の対象を夏休みに限定しているが、海外工場と連携する職場では、中国の旧正月などとリンクできるなど、業務効率的にも選択肢を増やすべきではないか。

＜応答＞フレキシブル休暇制度の適用については、制度の導入が決まった後、予めあくまで概要として各事業所に確認している適用除外職場についても、再度詳細の適用、非適用、について各事業所と各支部で協議してもらうことになります。本部と本社では各事業部の実態などを詳しく把握することは出来ませんから、それらの各支部と各事業所の協議結果を踏まえて制度施行になります。また、新制度導入となるので、新制度の有用性、適用の考え方、カレンダー設定の方法などで実際の運用実態を踏まえて制度見直しは発生してくるものであると考えます。他社で同様の制度を導入しているところでも、運用方法ノウハウなどを確認しながら参考にして細かな見直しも必要だと考えます。その中で、中国の旧正月適用などの選択肢も検討していく事になると思います。

＜本社＞他事業部からの異動や中途採用など、マンパワー補強の対策を施したにも関わらず、過酷な業務量が浮き彫りになっていますがなぜですか。この状態をつくってしまった経営側に責任があると思われます。また、今回の下方修正は過酷業務に従事している管理職や組合員のモチベーションを下げることが心配されますが、経営側はどのように考えているでしょうか。<他支部からも同意質問>

＜応答＞過去の光デバイス事業部労使協議会でも確認しているところではありますが、具体的な改善策が見いだせません。経営協議会などを通じながら考慮している内容ではあるものの、考えられる要因も多側面の課題が複雑に入り組んでいるため、とも言えます。人を増強しているのに･･･とありますが、増強した瞬間にマンパワーが１＋１＝２になるのではなく、育成、教育、習熟、適性などを経て、数年掛けてはじめて１＋１＝２になるものであると考えます。そのための育成、教育という面でも、課題があると思います。一方で、光デバイスは「業務分担の偏り」も大きな問題です。一部の人に重要な業務がいくつも過重負荷となっているという問題もあると思います。また、プロジェクト主体で各製品業務を進めていますが、プロジェクト量の多さ、重複、部課長把握範囲を超えている、など、実際の業務・労務管理をしている人が曖昧であるという点もあります。最も大きな経営責任は、光デバイスにミツミ電機(株)の業績が左右されてしまうという実態から、収益拡大が見込める光デバイス事業に全方位事業展開という現有リソースに対して無謀な事業計画、予算が積み上げられた悲劇も大きな理由です。

これらの課題を整理しながら、労使で実態把握させ、労使で具体的な協議に進められるように進めていく予定です。これらの対応が遅々として進まない場合は、３６協定の来年度未締結なども視野に対応を考えます。

中央委員研修会

支部活動検証と政策実現活動について

中央委員会の翌日（2/20）に全国中央委員研修会を開催しています。研修会では、テーマを二つ掲げて実施しました。

一つ目の研修では、大会翌日（昨年9月）の全国執行委員研修会で各支部において定めた年間活動目標の中間検証と反省を行い、後半活動の確認をして、各支部から報告を行っています。

二つ目は、政策実現活動に関するテーマで、ディスカッションと今後の活動について各支部持ち帰りの課題提起を行っています。現在、全国で展開している今夏行われる参議院議員選挙のＪＡＭ代表候補予定者「**藤川しんいち**」の取り組みに関する課題や難しさのフリーディスカッション、政策実現活動の必要性に関するディスカッションを、グループに分かれて行ってもらい、今後の支部討議の課題提起を行っています。