



CSPユニオンNews

発行責任者：堀 一洋 編集者：齊藤 伸樹

2014春季生活闘争要求に対する会社回答と 会社回答に対する執行部の考え方

第3回定期大会（2014.5.28）で決定に基づき、Cユ第2014-02号（2014年6月23日）で要求した2014春闘要求の会社回答が8月20日に出されました。会社回答に対する執行委員会の今後の対応は以下の表の通りです。

1. CSPユニオンにおける2014春季生活闘争は、結成以来2回目となり、昨年春闘結果や組合員からの声に基づく会社対応を踏まえつつ、連合・情報労連方針をふまえ、すべての働く仲間の「雇用の安定・確保」、労働条件の「底上げ・底支え」にむけ、（1）月例賃金の引き上げ、（2）ワーク・ライフ・バランスの実現一等を基本に取り組みました。

2. 全3回（7/15、7/28、8/8）の交渉を行う中で、組合と会社が一部認識を合わせることができました。

3. しかしながら、以下の表にも記載した通り、要求書各項に対する会社回答には、納得できるものではありませんが、会社から「組合から要請があれば協議に応じます。」との回答を得られたことは、大変な成果であることから、今後も時期を捉え、会社と協議していく事とします。

4. また、2015春闘に向けては、情報労連方針もふまえ、CSPユニオンの要求を確立していく。事とします。

要求内容	会社回答	会社回答に対する 執行部の考え方
<p>1.賃金改善 (1)基本給2%(3000円相当)改善を求めます。</p> <p>(2)扶養手当の改善を求めます。</p>	<p>新中期経営計画「CSP100万円50計画」の2年目である第42期の連結業績は、前期に比べ増収増益となり、売上高については過去最高額を更新することができることから、社員の努力に報いるため、平成26年の夏季賞与では通常の夏季賞与に加えて特別賞与を加算支給するなど、社員に対して利益の還元を実施しました。しかしながら、第43期は非常に厳しい経営環境が続くことが予想され、公表数値では売上は増収としていますが、退職引当金・法定福利費等の増加によって利益は減益となる見通しです。このような状況で全社員の基本給2%改善は応じられません。</p> <p>平成20年7月に、社員の生活不安を解消し、安心して働く勤務環境整備と合わせて、人材定着の向上を図る目的から、家族手当(扶養手当)規則を大幅に改正し、配偶者及び子の支給額引上げと、支給限度額をなくすなどの改善を実施しました。よって、現在のところ支給額の増額予定はありません。</p>	<p>現時点における経営状況をみると、組合としては非常に残念ではあるが、賃金の改善が難しいと判断せざるを得ないと認識しました。今期の経営状況が増収増益の結果となるよう組合としても、従業員の一員として努力していくつもりであり、増収増益になるのであれば、賞与の中の特別賞与としての還元を期待するとともに、CSPユニオンとして、中間期における、経営状況のチェックを行ない、今後の交渉につなげていくこととします。</p> <p>平成20年に改善し、既に5年が経過していることから、子育て世代やこれから結婚・育児を考えている社員が、将来をたたくて安心して働き続けやすい環境を整備し、仕事と生活の調和の実現に向け、引き続き会社へ検討を依頼しました。</p> <p>CSPユニオンとしても、同業他社の手当て等の調査を実施し、見直しを提案できるような取り組みを強化していきます。</p>
<p>2..ワークライフバランスの実現 (1)36協定締結にあたっての対応について</p> <p>(2)労働時間の適正管理</p> <p>(3)年次有給休暇の取得促進</p>	<p>36協定の締結にあたっては、労働基準法施行規則第6条の2の定めにより、①労働者の過半数を代表する者の選出方法、②代表者の選出時における注意事項、③36協結時の各種事項に関する説明、④締結後の社員への周知方法など、適正に36協定を締結するために全所属の管理職を対象とした教育を実施しています。よって、今後も正当な締結がされるよう、引き続き教育を実施する予定です。</p> <p>労働時間の適正管理について、厚生労働省が平成13年4月に策定した「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(①始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法、②記録を行う場合の措置、③労働時間の記録に関する書類の保存、④労働時間を管理する者の職務、⑤労働時間短縮推進委員会等の活用等)に基づき、全所属の管理職を対象とした適正な労務管理教育を実施しています。今後も労働時間の適切な管理がなされるよう、引き続き教育を実施する予定です。</p> <p>労働基準法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するといふ趣旨から、年次有給休暇の取得促進を図るべきです。ただし、当社は警備業務という特殊性から、年次有給休暇を取得する際は、配置運用の関係から勤務ポストを補う必要があり、会社主導の下に社員相互で助け合いながら年次有給休暇の取得促進に務めることが重要です。</p>	<p>交渉の中では、ワークライフバランスの実現は、十分は人員確保が必要であり、離職率についても議論を行いました。</p> <p>いずれにしても、組合員・社員が安心して安全な状態で働くことができる環境整備を図るため、引き続き、職場の状況を把握し、会社との協議を行っていきます。</p> <p>36協定の締結にあたっては、会社として、これまでも代表者の選出、締結方法等の注意喚起、教育指導をして頂いているところであるが、引き続きの教育を依頼しました。組合としても、従業員代表の選挙への立候補等も視野に入れ対応するとともに、各職場において不具合があれば、会社へ問題点を指摘し、改善を求めていくこととします。</p>

要求内容	会社回答	会社回答に対する執行部の考え方
3.就業規則の最新版配布	社員手帳がナンバリングをされて管理されているように、就業規則もSMS上の関係から取り扱いが厳密に定められており、持出や複写して個人へ配布することはできません。就業規則は各事業部・支社に備え付けてあり、いつでも閲覧可能な状況にありますので、確認したいことがあれば、事務管理課等に申し出て閲覧してください。なお、就業規則を改正した際には、通達等で全社員に周知を図っています。	各支社本部で容易に閲覧できるようになっているとのことであるが、できていない事業所もあることから、組合として、閲覧できない支社があれば、閲覧できるよう、会社に改善を求めていくこととします。
4.社内掲示板等の設置	貴組合との関係で締結した合意書のとおり、会社内の掲示板等を貸し出す予定は、今のところありません。	合意書締結から1年経過していることから、合意書の内容について、執行部内での論議をしたうえで、改めて会社と協議していくこととします。
5.情報労連最低賃金の締結	貴組合と、上部団体「情報労連」が作成している「情報労連最低賃金協定」については、現在のところ締結する予定はありません。	情報労連が求める情報労連最低賃金は、情報労連加盟組合に設置する会社で働くすべての労働者を対象とした情報労連全体のセーフティネットです。セントラル警備保障グループに働く仲間の暮らしの安心・安定のため、節目を捉えた通年的な会社対応を行なっていくこととします。

平成14年第1回労働法セミナー開催！

労働法を楽しく学ぼう！

8月23日、平成14年第一回労働法セミナーを御茶ノ水の情報労連本部ビルにて開催しました。講師は過去に何度も講師を担当していただき「面白くてわかりやすい！」と好評の中村秀郷先生です。今回のテーマは「相談対応」です。あらゆる悩みを持った相談者に対して我々組合員が相談員としてどのように対応すべきかを学びました。執行部も堀委員長、遠藤副委員長、齊藤執行委員が参加しました。実習形式の労務相談について対応スキルを付けるセミナーは心理学の観点、傾聴する意識の向上など普段のクレーム対応にも活きる非常に為になるものでした。また終了後は中村先生と一緒に懇親会を実施し組合員同士の親睦を深めました。

