

2020年総合労働条件改善闘争 速報③

CONTENTS

- ・PGU-パナソニック本社 No.1三役交渉
- ・PSCS労組-PSCS社 No.2縮小交渉
- ・PGU-パナソニック本社 No.1、2縮小交渉



交渉はいよいよヤマ場。3つの不安を払拭する『人への投資』に隔たり

1 PGU — パナソニック本社 No.1三役交渉 3月 4日(水) 17時～

■初任給の要求について

会社 就職活動において、初任給水準が企業選択の決定的な指標でないことは明らかである。むしろ、当社が将来にわたって成長続けられる会社であることを社会に示すことや、一人ひとりの働きがい高め続けられる職場環境を実現していくことが重要だと考えている。また、高卒初任給についてはすでに過去3年連続で重点的に水準見直しを実施しており、今後も引き上げ続けることは、賃金体系のバランスを欠くリスクもあるため、極めて慎重に判断すべきである。

組合 会社の主張については労働組合としても認識している。しかし、No.2交渉でも述べたとおり、初任給は学生が就職先を最終決断する際に比較する重要な労働条件の1つであると考え。初任給はその会社で与えられる仕事の価値を表すものであり、一人ひとりの働きがいにつながるものだと考える。

グループ各社においても優秀な人材の確保が必要であることを踏まえ、グループ各社への波及や底上げの観点からも、パナソニック本社としての前向きな検討をお願いする。

■一時金要求について

組合 2019年度年間業績見通しは、新型コロナウイルスの感染拡大による世界経済の停滞など経営リスクが増しており、厳しい状況であることをNo.2交渉で説明いただいたが、この点については組合としても重く受け止めている。しかし、通期見通し必達に向けて、地道な固定費削減や新たなビジネスモデルの構築に向けた組合員の努力に対する会社の姿勢を示していただきたい。

会社 厳しい経営環境が続いており、全社で取り組んでいる固定費削減の取り組み効果によって期初公表値を維持しているのが実態である。事業そのものは依然として厳しい状況にある。経営体質の強化に向けた従業員の頑張りは十分に認識して

いる。しかし、今年度の業績見通しはそもそも減収減益であることを正しく冷静に認識いただきたい。また、新型コロナウイルスの影響など、次年度以降の見通しについても、非常に厳しいのが現実であることを考えると、労働組合が要求する水準は到底受け入れられるものではない。

■賃金水準の改善について

組合 No.2交渉では、継続した「人への投資」の必要性は労使共通の認識であることを確認することができた。労働組合としては、「人への投資」は賃金水準改善が基本であると考え。その柔軟性については、賃金水準改善に見合ったものであり、3つの不安払拭に資するものでなければならないとも考える。またそのことは、グループ組合や社会へ波及し、組合員の納得や経済の好循環を生み出す内容であることが前提であることを改めて申し上げておきたい。

3つの不安は、日々の生活を送る中での育児や介護といった経済的な生活不安、働き続けるための雇用不安、老後の経済設計に対する将来不安である。賃金水準の改善は、経済的な生活不安の払拭に直接的につながるだけでなく、自己投資によって働き続けるためのエンプロイアビリティ向上につなげ、雇用不安の払拭に資することもできる。また、年金目的の積み立てなどに活用することで将来不安の払拭にもつなげることができる。このように本人の意思によって3つの不安払拭につなげることができることから、労働組合としては「人への投資」は、賃金水準改善が基本であると考え。

「人への投資」の1つの手段として、会社より「退職金・年金制度の拡充」の提案があったが、これを「人への投資」の1つの選択肢とするのであれば、これが「3つの不安払拭に資するものなのか」「よい社会の実現、よい会社の実現の起点となり得るのか」について検証する必要があると考える。

会社 これまでの賃金水準改善の実績から、賃金水準改善だけでは3つの不安払拭に向けた方策として十分とは言えない。「3つの不安」はそれぞれが独立して存在している

のではなく、少子高齢化という将来動向を起点に、「3つの不安」それぞれが密接に関連しながら増大している。とりわけ公的年金をはじめとした社会保障制度が少子高齢化や経済状況の変動によって絶えずリスクにさらされているという「将来に対する不安」は、消費の活性化や経済の自立的成長を阻害するばかりでなく、結果的に雇用に対する不安にもつながっている。「将来にわたって持続可能性が高く、今日的に安心感の高い仕組み」として確定拠出年金制度(DC制度)を導入し、制度の充実・強化を図ってきた。これはまさに日本社会の構造的課題に向き合いつつ、従業員福祉の観点も踏まえ解決策をとるに構築してきた結果である。また同時に、今後も従業員一人ひとりが自立して自らのキャリア形成、経済設計を実現できるよう、労使でしっかりサポートしていかなければならないと考えている。

退職金・年金制度を拡充すること、具体的にはDCポイントの支給水準を見直すことによって、自立した個人を支える一助とするとともに、将来不安の払拭を起点に企業労使として社会的責任を果たすことにつながると考えている。

組合 会社の考え方には、一定の理解をするが、組合員の置かれている状況はさまざまであり、世代によっては現在の不安、つまり経済的な生活不安が大きいという職場の声もある。賃金水準改善にこだわる声が多くあることも事実であり、今回の論議にあたって、賃金水準改善の必要がないという意味ではない。全ての働く「人」の力を最大限引き出し、内外の波及効果の影響を含め、組合員の納得が得られるか、理解深きが重要となる。「人への投資」の柔軟性は、労使が社会的責任を十分に認識し、真摯に向き合った結果として生み出されるものだと考えている。また、中長期視点で従業員の成長を支え、生活や雇用を守っていくという前向きなメッセージ性があるものでなければならない。そのメッセージが内外に誤解無く、正しくしっかり伝わるよう会社側にも引き続き取り組みをお願いしたい。

会社 「人への投資」の柔軟性については、引き続き、選択肢のあり方について論議を行いたい。

2 PSCS労組 — PSCS社 No.2縮小交渉 3月 6日(金) 10時～

■労働協約について

組合 本社-PGU間でも労働協約の申し入れ事項について論議されているが、PSCSとして現時点でどのように考えているか伺いたい。

会社 PSCSとしても、組合申し入れに対しその内容は理解する。法改正対応は必要であるが、その他の要求項目については、本社-PGU間の論議も見据え慎重に判断していきたい。

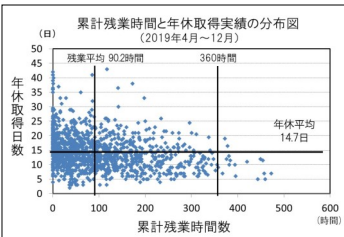
■働き方改革について

①残業と年次休暇取得状況について

組合 12月末実績では、昨年に比べ残業平均時間は約3割削減されているが、平均年次取得日数は、減少している実態である。2019年4月より施行された改正労働基準法の年休5日取得義務の対応について伺いたい。12月末で、年休取得5日未満の方が21名おられた。現時点での状況を伺いたい。

会社 会社として個別にフォローを行い、現時点ではほぼ取得済みの状況である。残りの方についても、年度末までには確実に取得頂く計画である。

組合 年休取得5日未満の理由としては、期中での海外帰任者・復職者、増産対応など、様々な理由があると思うが、5日取れば良いと思っていないので、年休取得推進も含め引き続き対応して頂きたい。
次に、残業削減に対しどの様な対応を取られたか伺いたい。



会社 超勤実態に応じて職制に確認の上、労働時間適正化に向けた対策を講じ、推進している。また、人員強化やRPAの導入施策なども行っている。加えて電子メールでも勤怠日々管理の徹底を毎日発信し、全員が常に意識できるよう取り組んでおり、意識改革も進んできていると感じる。主体的に業務効率化や業務分担などを推進してくれている職場も多数あり、その結果徐々に超勤実態が改善されていると認識している。

組合 会社対応策の効果はあったと思うが、全体を見てみると、残業のピークは下がっているが、部署による格差は昨年と同様であり、引き続き、支援をお願いする。

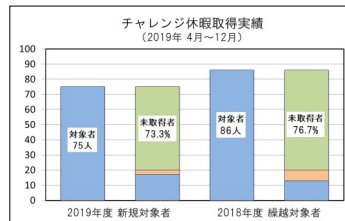
会社 会社として現場の状況を確認しながら様々な施策を展開していくが、個人目線でも働き方の見直しをして頂き、労働時間のさらなる適正化を進めていきたいと考えている。

②チャレンジ休暇について

組合 チャレンジ休暇については、年度初めに対象者全員に対し、会社より対象である旨をメール発信して頂き、取得時期については目標設定面談等を活用し上司と会話する事により計画的に取得できるよう取り組んだが、結果として12月末取得実績は前年とほぼ変わっていない。現時点での実績を教えてください。

会社 2月末時点で、2019年度対象者の方で未取得率が59%、2018年度対象者の方では、32%となっている。

組合 チャレンジ休暇制度は、自身のキャリアの節目にまとまった休暇と経済的支援が得られる制度である。OLDセミナー受講時期とも連動させており、職業人生のキャリア設計の再構築について考え、自己実現の為に挑戦する機会である。



対象者全員が取得できるよう、引き続き年度初めに対象者に対し、自分が対象であるというメール等での発信に加え、上司に対しても自部署内の対象者を把握できるよう連絡をお願いしたい。また、来年度は取得進捗確認頻度をあげ、定期的な促かしを労使で実施していきたい。

会社 組合員自らが自発的に取得に向けて行動する事が基本と考えているが、来年度は、上司に対しても当該部署の対象者を周知していきたい。会社としても、組合員がチャレンジ休暇を有効活用することによって、挑戦し成長してくれることを望んでいるので、積極的に取得できるよう協力してやっていきたい。

■A Better Dialogue (ABD) について

組合 昨年7月に組合員にABDのアンケートを行った。主な意見としては、再度上司-部下間のABDの趣旨・目的の意識合わせの必要性や評価者に対して、対象人数の削減の声などがあがってきている。初めて実施したが、会社としての受け止めについて伺いたい。

会社 社員の価値観が多様化する中で、上司-部下間のコミュニケーションの質と量を高め、職場の活性化につなげることが重要であると考えている。システム対応や運営面を含め、苦勞しながらABDを実施して頂いている職場も多いと思うが、趣旨を体してそれぞれの職場の実態に合った形で運用頂ければと考えている。目指す姿を実現していけるよう職場と連携しながら進めていきたい。

組合 一人ひとりがそれぞれのスタイルで成長し、個々の力を発揮できる環境をつくる事が重要である。これまで以上に上司-部下間のコミュニケーションの質と量を上げ、上司と部下がよりよい関係を築くことができるよう会社としての職場マネジメントをお願いする。

パナソニック本社－PGU縮小交渉を行い、それぞれの申し入れ内容を確認し、交渉を開始した。

1組合からの申し入れ内容

会社の見解

①ファミリーサポート休暇の
対象者適用拡大

拡大対象であるフレックス・タイム制勤務および、スマートワーク勤務は、本人の意思により始終業時間を決めることができる勤務制度であり、時間単位での取得を認める必要性に疑問を感じるが、法が求める内容に沿った改定が必要である。

②海外出張における休日移動に対する
手当の新設

移動時間が長時間となること、顧客との同行、時差、フライトスケジュールなどのやむを得ない事情により休日移動が発生し、海外出張者に負担をかけていることは認識しているが、海外出張日当の見直しを行ったばかりであり、休日加算のあり方については、2000年の協約改定において休日加算を廃止し、その見合いを海外出張日当に加算した経緯がある。

③在宅勤務制度対象者の拡大

在宅勤務制度の活用が増していることは会社としても認識している。標準労働協約における表現が職掌限定となっていることが課題であり文言の見直しをはかりたい。ただし、在宅勤務が可能な業務に従事しており、専門性・業務の裁量性があることが適用条件の大前提であることは変わらない。

④将来設計準備金制度の充実に向けた
労使協議の場の設定

社会課題への対応に加え、従業員の意識向上の観点からも積極的活用を推進すべきものという認識は一致している。今回の組合要求にかかわる今後の労使論議については前向きに検討する。

2会社からの申し入れ内容

I. 法改正への対応に関する改定事項

○パワーハラスメントに関する法改正への対応

①標準労働協約

項目	現行	改定
第25条 (譴責)	10.相手方の意に反する性的言動や誹謗・中傷、その他人権侵害行為により、個人の就業環境を悪化させたとき (省略)	10.相手方の意に反する性的言動(以下、 <u>セクシュアル・ハラスメント</u> という)や <u>優越的な関係を背景とし業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動</u> (以下、 <u>パワーハラスメント</u> という)、誹謗・中傷、その他人権侵害行為により、個人の就業環境を悪化させたとき (省略)
	14.その他前各号に準ずる程度の行為があったとき	14.その他前各号に準ずる程度の行為、もしくは法令および社内規程に違反する行為があったとき
第26条 (出勤停止)	9.相手方の意に反する性的言動やそれに起因する問題を起こし、個人に不利益を与えたとき、または職場の風紀秩序をみだしたとき (省略)	9.セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントおよびそれに起因する問題を起こし、個人に不利益を与えたとき、または職場の風紀秩序をみだしたとき (省略)
	12.その他前各号に準ずる程度の行為があったとき	12.その他前各号に準ずる程度の行為、もしくは法令および社内規程に違反する行為があったとき
第27条 (懲戒解雇)	14.職場における性的言動に起因する問題を起こし、個人に著しい不利益を及ぼしたとき、または会社の名誉信用を著しく毀損したとき (省略)	14.セクシュアル・ハラスメントやパワーハラスメントおよびそれに起因する問題を起こし、個人に著しい不利益を及ぼしたとき、または会社の名誉信用を著しく毀損したとき (省略)
	19.その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき	19.その他、前各号に準ずる程度の行為、もしくは法令および社内規程に違反する行為があったとき

②フレックス・タイム制勤務に関する協定書

項目	現行	改定
4.所定労働時間・精算期間	所定労働時間は次式により計算を行い、原則として精算期間は毎月1日から毎月末日までとする。(月間所定就業日数×7.75時間＝所定労働時間)ただし、所定就業日数には当月から翌月以降へ振替える休日を含み、前月以前から当月へ振替えた休日を含まない。	所定労働時間は次式により計算を行い、原則として精算期間は毎月1日から毎月末日までとする。(月間所定就業日数×7.75時間＝所定労働時間)ただし、所定就業日数には当月から翌月以降へ振替える休日を含み、前月以前から当月へ振替えた休日を含まない。なお、 <u>月間所定就業日数が23日以上となる場合においても、上記算式により所定労働時間を算出することとする。</u>

II. 働き方多様化への対応に関する改定事項

○会社が任意設定している各種休業制度に関する取得の制限

①チャイルドプラン休業制度に関する協定書

項目	現行	改定
11.その他	会社はチャイルドプラン休業を申し出、または取得したことを理由として、その組合員に対して解雇その他不利益な取扱いをしない。	①会社はチャイルドプラン休業を申し出、または取得したことを理由として、その組合員に対して解雇その他不利益な取扱いをしない。 <u>②取得申請時までの勤務状況を勤案のうえ、取得を認めない場合がある。</u>

②ボランティア休業制度に関する協定書

項目	現行	改定
11.その他	休業者は、休業期間中毎月1回、所属事業場人事責任者に報告書を提出するものとする。	①休業者は、休業期間中毎月1回、所属事業場人事責任者に報告書を提出するものとする。 <u>②取得申請時までの勤務状況を勤案のうえ、取得を認めない場合がある。</u>

③キャリア開発サポート休業制度に関する協定

項目	現行	改定
9.その他	①休業者は、休業期間中毎月1回、所属事業場人事責任者に報告書を提出するものとする。 ②会社はキャリア開発サポート休業を申し出、または取得したことを理由として、その組合員に対して解雇その他不利益な取扱いをしない。 ③休業開始後、対象者に該当しないと会社が判断した場合は、キャリア開発サポート休業を取消すことがある。	①休業者は、休業期間中毎月1回、所属事業場人事責任者に報告書を提出するものとする。 ②会社はキャリア開発サポート休業を申し出、または取得したことを理由として、その組合員に対して解雇その他不利益な取扱いをしない。 <u>③取得申請時までの勤務状況を勤案のうえ、取得を認めない場合がある。</u> ④休業開始後、対象者に該当しないと会社が判断した場合は、キャリア開発サポート休業を取消すことがある。

○育児時間を取得できる時間帯と給与上の取り扱いの明文化、代休付与に関する運用の改定

①標準労働協約

項目	現行	改定
第42条 (育児時間)	会社は生後満1年に満たない生児のある組合員が請求した場合においては、次のとおり育児時間を与える。休憩時間を除き、午前・午後各30分 この不就業は、通常勤務したものとして取扱う。	会社は生後満1年に満たない生児のある組合員が請求した場合においては、次のとおり育児時間を与える。 <u>事業場の標準労働時間内、もしくは、一日の実労働時間内において、休憩時間を除き、午前・午後各30分</u> この不就業は、通常勤務したものとして取扱うが、 <u>割増賃金の対象とはしない。</u>

②代休付与の運用

項目	現行	改定
代休付与に関する考え方	休日労働の日の通勤時間等に配慮し、4時間以上の休日の労働を7時間45分労働したものであるが、これは給与面のことであり、この場合、代休は付与しない。	休日労働の日の通勤時間等に配慮し、4時間以上の休日の労働を7時間45分労働したものであるが、 <u>この場合についても、代休の付与を認める。</u>

○再休職に至るまでの期間の勤務に関する取り扱いの明文化

①標準労働協約

項目	現行	改定
第9条 (再休職)	前条第1項第1号による復職者で、復職後6ヵ月以内（精神障害等の場合は1年6ヵ月以内）に同一の事由により休職する場合は、前回の休職の延長とみなし、休職期間の更新は行わない。	①前条第1項第1号による復職者で、復職後6ヵ月以内（精神障害等の場合は1年6ヵ月以内）に同一の事由により休職する場合は、前回の休職の延長とみなし、休職期間の更新は行わない。 <u>②前項における復職後6ヵ月以内（精神障害等の場合は1年6ヵ月以内）の期間には、欠勤・休業制度および業務都合によらない休職制度の取得による不在の期間を含めないものとする。</u>

○復職月の各手当支給に関する見直し

①給与細則

項目	現行	改定
別表「第4」	6.復職月の取扱い 月の途中で復職したときは、その月切の1日より復職日の前日までの休職期間については、休職手当および特別休職手当を支給せず、長欠同様の計算で不就業減給を行う。	6.復職月の取扱い 月の途中で復職したときは、その月切の1日より復職日の前日までの休職期間については、 <u>前項までの取扱いを準用のうえ休職手当および特別休職手当の日額分を支給する。</u>

○り災見舞金の取り扱いに関する見直し

①社員弔慰・見舞金規程

項目	現行	改定																																																
第12条 (り災見舞金)	1.会社施設以外の住居においてり災したとき <table><tr><th rowspan="2">本人の該当条件</th><th colspan="3">住居および家財の被害区分による見舞金額</th></tr><tr><th>全損・大損 1/2以上 減失</th><th>半損 1/4以上 減失</th><th>小損 一部 減失</th></tr><tr><td>持家の場合</td><td>50万円</td><td>15万円</td><td>5万円</td></tr><tr><td>借家の場合</td><td>15 "</td><td>8 "</td><td>3 "</td></tr><tr><td>独身者の場合</td><td>10 "</td><td>5 "</td><td>2 "</td></tr></table> ただし、 自己名義の持家に、本人もしくはその扶養家族が居住している場合以外はすべて借家の場合の基準を適用する。	本人の該当条件	住居および家財の被害区分による見舞金額			全損・大損 1/2以上 減失	半損 1/4以上 減失	小損 一部 減失	持家の場合	50万円	15万円	5万円	借家の場合	15 "	8 "	3 "	独身者の場合	10 "	5 "	2 "	1.会社施設以外の住居においてり災したとき <table><tr><th rowspan="2">本人の該当条件</th><th colspan="5">住居および家財の被害区分による見舞金額</th></tr><tr><th>全損</th><th>大規模半損</th><th>半損</th><th>一部損</th><th>床上浸水</th></tr><tr><td>持家の場合</td><td>50万円</td><td>22万円</td><td>15万円</td><td>5万円</td><td>10万円</td></tr><tr><td>借家の場合</td><td>15万円</td><td>10万円</td><td>8万円</td><td>3万円</td><td>5万円</td></tr><tr><td>独身者の場合</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> <u>独身者の親許（削除）</u> ただし、 (1)自己名義の持家に、本人、配偶者もしくはその扶養家族が居住している場合は持家の場合の基準を適用する。その他はすべて借家の場合の基準を適用する。 (2)大規模半損は、地震を原因とする被害にのみ適用する。 (3)住居の被害が軽微で上記被害区分に該当せず、被害が家財のみの場合は第2号の基準により支給する。	本人の該当条件	住居および家財の被害区分による見舞金額					全損	大規模半損	半損	一部損	床上浸水	持家の場合	50万円	22万円	15万円	5万円	10万円	借家の場合	15万円	10万円	8万円	3万円	5万円	独身者の場合					
	本人の該当条件		住居および家財の被害区分による見舞金額																																															
		全損・大損 1/2以上 減失	半損 1/4以上 減失	小損 一部 減失																																														
	持家の場合	50万円	15万円	5万円																																														
	借家の場合	15 "	8 "	3 "																																														
独身者の場合	10 "	5 "	2 "																																															
本人の該当条件	住居および家財の被害区分による見舞金額																																																	
	全損	大規模半損	半損	一部損	床上浸水																																													
持家の場合	50万円	22万円	15万円	5万円	10万円																																													
借家の場合	15万円	10万円	8万円	3万円	5万円																																													
独身者の場合																																																		
2.寮・社宅等会社施設においてり災したとき最高60,000円～最低5,000円の範囲で支給する。 ただし、 り災の発生原因その他に特殊事情があるため上記の基準によりがたいときは、人事労政部長の決裁をえて増減を行うことがある。	2.寮・社宅等会社施設においてり災したとき <table><tr><th>本人の該当条件</th><th>家財の全損</th><th>家財の半損</th><th>家財の小損</th></tr><tr><td>複身者</td><td>6万円</td><td>4万円</td><td>2万円</td></tr><tr><td>単身者・単身赴任者</td><td>3万円</td><td>2万円</td><td>1万円</td></tr></table> ただし、 (1)寮・社宅等会社施設においてり災したときは家財の被害の程度に応じて見舞金を支給する。ただし、小損は損害額が20万円を超える場合とする。 (2)り災の発生原因その他に特殊事情があるため上記の基準によりがたいときは、人事労政部長の決裁をえて増減を行うことが	本人の該当条件	家財の全損	家財の半損	家財の小損	複身者	6万円	4万円	2万円	単身者・単身赴任者	3万円	2万円	1万円																																					
本人の該当条件	家財の全損	家財の半損	家財の小損																																															
複身者	6万円	4万円	2万円																																															
単身者・単身赴任者	3万円	2万円	1万円																																															