

4814号

2011年7月14日

伝書鳩

全国一般労組・全国協議会
安倍川製紙労働組合
静岡市葵区田町 3-5-6
電話 054-271-7302
岩淵構内電話 340
abekawarousc@room.ne.jp

8日・本社の一斉休業で折衝 会社都合の休業ならば 全額補償が基本

7月4日会社から折衝の申し入れがありました。

東京電力の節電要請に伴い、王子製紙の本社地区（本館・一号館・東雲研究センター）を8月10日から16日まで夏季一斉休業にするにあたり、王子特殊紙も一号館と研究センターに勤務する人たちを一斉休業させるというもので、休みは年次有給

休暇を基本とし、年休を使わない場合は賃金の8割補償というのが大まかな内容でした。



休業中に出勤はできない

今回は本社と研究センターですが、他の工場等への準用も考え、組合は7月8日の折衝に臨みました。

折衝では組合からの質問に①これまで本社などは一斉休業がなく、夏休みは各人がそれぞれ取っていた。②王子特殊紙の対象者は約80人。③王子グループ全体の休業であり、出社する人は「例外的」に一人いるとか、いないというレベル。でした。

組合は会社都合の休みならば、100パーセント補償が基本であると述べました。

年休取得は本人の意思で

この話を職場でしたところ、当初組合が見落としていたことが浮かび上がってきました。

夏季一斉休転の見込み(未確定)

岩淵・芝川は8月22日か23日から。

富士宮・第一・富士は岳南排水路の関係で、7月25日から29日。

東電の節電による影響は主に富士製造所で出そう。

何らかの理由で年休を消化してしまい残日数が少ない場合。②有給は残り少ないが保存休暇がある場合、そちらを使えないのか。③有休の残日数はあるが、この後予定があり、残しておきたい場合。などです。

出勤したくても会社の都合で出勤できず、

ウラにつづきます⇒

賃金を減らされることになるのは納得ができません（もちろん、岩渕をはじめ他の事業所でやっている「当直」のように、休業中に無理やり出勤させる制度もやめるべきです）。



そもそも年休の取得は本人が決めるものなのですから、会社の都合で取得に誘導されるというのは大きな問題があり、組合として同意できません。