

特別号外

2014年9月22日発行

危険な人事施策変更要注意！

新制度には落とし穴がいっぱい

九月三日に会社が発表
した人事制度および諸規
定の変更について、組合
は説明会よりも詳細な内
容を団体交渉で九月十一
日に協議しましたのでそ
の内容をお知らせします。

説明会の資料

組 説明会の資料を渡さ
ないのはおかしい。

会 人事の管理資料であ
るので渡せない。説明す
るための管理資料として
作成した。

組 従業員にも組合にも
渡せないのはおかしい。

会 あくまでも説明会用
の資料だ。W3の内容が
本来の内容だ。

組 就業規則変更の資料
が従業員にも組合にも渡
せないのは不誠実そのも
のだ。

私傷病休職について

組 MAXケースで言う
と、従来は私傷病欠勤と

私傷病休職の合計三十五
ヶ月が有給でとれ、さら
にその後病気が治らずに
会社を辞めて健保を継続
すれば、健保の傷病手当
十八ヶ月がもたらえた。生
活保障という観点でみれ
ば、合計で五十三カ月の
保障があった。

組 新制度では十三週の短
期休職と十八カ月の健保
の傷病手当で、生活保障
という意味では合計わず
か二十一月。減少はな
んと二十二ヶ月にもなる。
他社がそうだからうちも
合わせる、という会社説
明では合理的な説明にな
っていない。経営状況な
どを含めて、合理的な説
明がほしい。

会 他社との比較は一部
分にすぎない。健康のサ
ポート、復職支援などに
も力を入れている。投資
にメリハリをつけている。
ベンチマークだけで決め
た訳ではない。

組 従来は私傷病欠勤と
私傷病休職の合計三十五
ヶ月が有給でとれ、さら
にその後病気が治らずに
会社を辞めて健保を継続
すれば、健保の傷病手当
十八ヶ月がもたらえた。生
活保障という観点でみれ
ば、合計で五十三カ月の
保障があった。

会 一部の休職者には不
利だが、大多数の健康な
社員には有利になる。

組 現行制度を維持した
まま、健康な社員にも投
資できるはず。会社はそ
れを「保険」をかけている
のではないか。会社は丸儲け
するつもりか。

会 休業補償保険の件は
把握していない。調査し
て回答する。

病欠時の手続き

組 新制度では病欠をな
ぜ会社の承認事項にする
のか。従来は届け出で
きた。

会 届け出の内容の正し
さを担保したい。

組 誰が承認するのか。
所属長とIHSの合
議である。

会 組合からみると、悪
用される懸念がある。

組 プロシージャを
検討中であり、明示して
いく。手続きその他を決
めていく。

復職時の手続

組 復職判断が従来は本
人と主治医が主体で、会
社は許可する立場だった
のが、新制度では会社主
体になっている。判断基
準はなにか。

会 本人と主治医が復職
できると言っても、基本
的には復職判定委員会
の判断になる。

組 本人と主治医が復職
できると言っても、基本
的には復職判定委員会
の判断になる。

退職事由について

組 長期休職期間を使い
切った後に復職した後に欠勤
したときに退職となっ
ているが、この「後」の客
観的基準はあるか。

会 休職期間を満了で、
再度、同じ病気で欠勤し
た場合である。ケースバ
イケースで判断する。

組 プロセスなどのガイ
ドラインが必要ではない
か。

会 持ち帰り見当する。

退職金規程について

組 勤続年数三年未満で
退職すると確定拠出年金
(DC)を会社に返還させ
る根拠は。

会 DCの規約をかえる。
組 DCの規約変更はど
う行うのか。

会 過半数代表の賛成で
大丈夫である。

組 返還させられる根拠
はなにか。

会 法律上は可能である。
拠出金のみ返還となる。

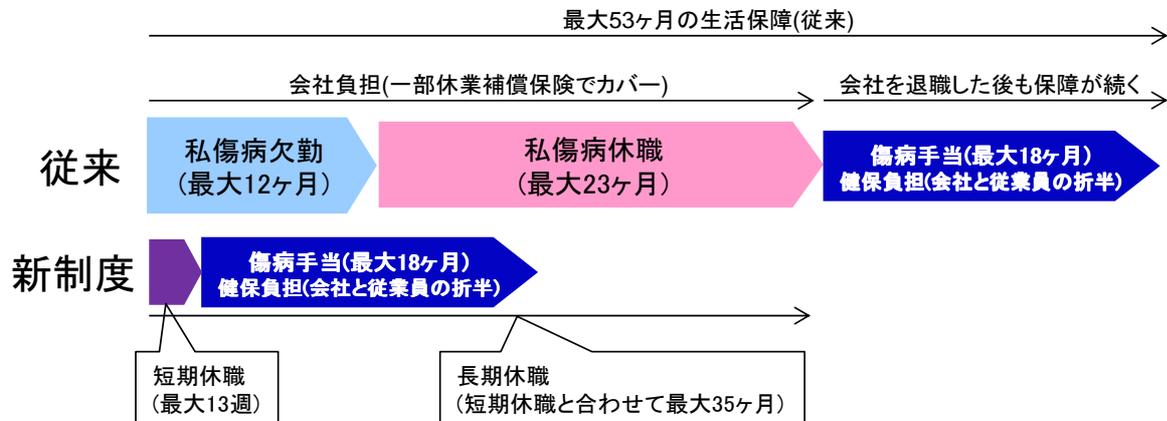
組 根拠となる法律を従
業員に教えてほしい。

会 了解した。

危険な人事施策変更の解説

私傷病欠勤と私傷病休職について

会社は有給の私傷病欠勤と私傷病休職をほとんど無くす大幅な制度変更をします。(下図)



会社は健康サポート、復職支援などに力を入れているとしていますが、従来の投資額と新制度の投資額は明らかにしないことから、そのほとんどが利益に回るのではないかと組合は見ています。会社は社員に対して「休業補償保険」をかけているため、新制度になれば、この保険金は丸々会社に残る計算になります。さらに、会社は「一部の休職者には不利だが、大多数の健康な社員には有利になる」と強弁し、休職者を切り捨てる発言をしています。そもそも、会社は現場の過重労働を無くすための取り組みをまず行うべきであり、それ無しに休業補償制度を削減することは、社員にとって万が一の安心を切り捨てることとなります。

また、健保によって支給される傷病手当は18ヶ月未満で復職した場合でも支給期間の時計は止まらないという問題があります。会社は厚労省と交渉するとしていますが、先行きは見えません。

病欠・休職・復職・退職の制度変更

会社は病欠時、休職時、復職時、および退職時の制度を改訂し、会社の権限を大幅に強化しています。従来は本人と主治医の診断書が主体でしたが、改訂後は所属長とIHS(人事と産業医)が判断を行うようになるため、従業員の立場が弱くなり、安全衛生面での懸念が出ます。

会社はガイドなどを整備するとしていますが、今後注視していく必要があります。

確定拠出年金制度の変更については従業員代表の判断に注目

勤続年数3年未満で退職すると確定拠出年金(DC)を会社に返還させるように制度変更されますが、これができる根拠として、会社は確定拠出年金法第3条10項を出しています。確かにこの条文では年金規約を定めれば、拠出額の返還ができることになっていますが、その返還割合は100%と決まっているわけではなく、70%でも50%でもいいですし、3年未満という期間も1年でも2年でもいいのです。

さらに、返還させることができるのは自己都合退職の場合のみです。今後、会社が自己都合退職の強要をしないよう、しっかりと監視していく必要があります。

この年金規約改訂には従業員代表の承認が必要です。今回の制度変更では、就業規則のみならず、年金規約の変更もあることを社員のみなさんはしっかりと認識する必要があります。従業員代表がどのような判断をするのか、社員のみなさんは注目してください。