



本来最も重要であるべき「社員への丁寧な説明」を後回しにする経営側 不誠実な姿勢を質すも社員説明会の開催時期や詳細を明言せず！

「本人913号・企業型確定拠出年金導入に向けた労使交渉」に対する緊急申し入れの団体交渉を行う（12月19日）

● 「企業型確定拠出年金制度」の対面による社員説明会を早急に開催し、全社員の理解の上、導入準備に入ること

組合：本人913号を出した意味は何か。

経営側：本人913号を出した意味は、企業型確定拠出年金制度の導入に伴い、準備と手続きに入ることを貴側にお知らせするためである。

組合：なぜ、年度内進めなければならないのか。

経営側：早めに準備手続きに入るためである。提携先である日本生命との準備もある。

組合：順番が違う。準備より先に社員の理解、納得を得るようにするべきである。必要なのは社員の安心と納得である。そのために対面による社員説明会を早急に開催することを求めている。

経営側：会社として社員の反応を見ながら、制度説明の動画を2本配信してきた。社員には「自分ごと」として捉えてもらいたい。

組合：会社による説明会を待っている社員が多数いる。社員からすれば提案されたときのまま止まっている。

経営側：会社としても各現場に入って社員へ説明してきた。社員が無関心ではいけないし、興味や関心を持ってもらうことが大切である。

組合：就業規則等を変える重大な内容である。社員が理解、納得するために、対面による社員説明会を早急に開催するべきである。

経営側：社員に関心を持ってもらうことは大切であり、本社が各職場に入って説明してきた。

組合：関心の低さを社員の責任にするような発言は認められない。会社として徹底の方法が動画だけで本当に良かったのか。会社として社員の意識を変えるための労力や時間など、こだわりが薄いと言わざるを得ない。説明を行う努力が足りないと自覚するべきである。

●社員説明会の開催日程を具体的に明らかにすること

経営側：年度内に開催する考えである。年明け以降、早々にお知らせしていきたいが、現時点では具体的に示すことができない。

組合：社員説明会は対面形式で行うべきである。

経営側：全社員を対象とし、webを含め対面としていくことを検討している。社員が参加しやすい形態としたい。

組合：社員説明会は労働時間とすること。

経営側：検討中である。

●制度の導入を踏まえた準備手続きを明らかにすること

経営側：導入にあたっては「確定拠出年金法」に基づき過半数代表者の同意が必要となる。今後、適切な方法により代表者を選出することとなる。手続き方法等の詳細について必要な周知等は行っていく考えである。

組合：どのように過半数代表者を選出するのか。

経営側：全社員から代表者1名が必要となる。一括適用を受けており、適切に公正、公平に選出していく。具体的にはエリア代表を選出する。本社、各本部、支社から過半数代表者1名をエリア代表として選出し（現在の過半数代表者から選出）、計17名の中からさらに代表者1名を選出する。17名から代表者1名選出にあたり、エリア代表者は選出された支社等に所属する社員数分の票を持っているとした考え方で投票により決定していく。

テンポラリースタッフは対象ではないため、あらためて過半数代表者を選出する職場もある。出向者は各機関の所属となる。

なお、選出手続きに関しては関係行政機関に相談し「問題ない」ことを確認している。

●制度の導入を踏まえたスケジュールを明らかにすること

経営側：現時点では「確定拠出年金法」に基づく過半数代表者を選出し、3月の承認までに手続きを進めていく。

**優先すべきは制度導入に向けたスケジュールではなく
社員の理解、納得を得ることである！**