

支部のホームページを開設しました。

<http://jmiu-tml.jimdo.com>

JMIU東京測器研究所支部のホームページを開設しました。会社の不当労働行為を認定した東京地方裁判所の決定文書やビラなどの閲覧・ダウンロードができます。東京測器の従業員には、「JMIU組合ニュース」の配信も受け付けています。ぜひ、ご自宅からアクセスしてください。みなさんのご意見・感想をお寄せください。

2014年秋季闘争要求を提出します。

2014年秋季闘争に関して、9月18日（JMIU統一要求日）に下記のとおり要求します。

(1) JMIUの合意協力型労使関係の統一要求書

「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求書」（裏面を参照）を提出します。併せて、以下の事項を要求します。

1. 高田組合員に対する「不当配転」や「ビラ配布の妨害と強制回収」などの不当労働行為を撤回・謝罪し、JMIUとの正常な労使関係をつくること。
2. 高田組合員に対する不当な懲戒処分（けん責、減給）を撤回・謝罪すること。

懲戒処分そのものが不当ですが、特に減給処分は労働基準法91条に違反しています。労働基準法違反には刑事罰が科せられます。品川労働基準監督署（司法警察）は8月28日に会社・社長・会社監査役の三者に対する刑事告発状を正式に受理しました。

3. 2013年度以降の管理決算書、2014年3月31日付以降の貸借対照表の開示。
4. 消費税増税が今後の業績に与える影響と、それに対応する会社の経営施策の開示。
5. 「ひずみゲージの納期問題」、「65才まで働ける職場づくり、製造職場の体制の整備」の進捗状況の開示。
6. 有給休暇の取得状況の開示。
7. 就業規則改定の予定がある場合は事前に開示し、JMIUの同意を得て実施すること。

安倍政権は「労働者派遣法の抜本的改悪」「残業代ゼロ法案」「解雇自由法案」「限定社員制度法案」など労働法制の大改悪を実行しようとしています。大企業の一部では、これらの大改悪が実現することを前提に、就業規則の変更作業（残業代ゼロなど）を既に進めています。

東京測器の就業規則を改定する予定がある場合は、十分な時間的余裕を以て事前に開示し、JMIUの同意を得て実施することを要求します。

(2) 継続雇用（再雇用）の労働条件に関する要求

会社が考えるべきことは、再雇用社員をより一層活用すること、モチベーションを維持してより一層業務に貢献してもらうことです。したがって、再雇用社員のモチベーションを

維持するためにどう処遇するかが、会社の重要課題になります。

1. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、退職時の60%（ただし時給換算で1000円を下回らない）とすること。
2. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、家族手当と住宅手当を支給すること。
3. 子会社（テムエル工業）設立に関する以下の質問事項について回答すること。

①何故、再雇用社員の雇用先として子会社を設立するのか？

「再雇用社員の労働条件改善」は企業の将来にとって重要課題。東京測器が直接雇用を継続して責任を果たすべき。

②今後は、再雇用社員は子会社で雇用するのか？

③東京本社以外（桐生工場や営業所）の再雇用社員はどのように雇用するのか？

(3) **事前協議・同意協定の締結**

既に締結した協定・団交議事録・確認事項を整理し、それらを更に発展させて、以下の事前協議・同意協定を締結することを要求します。

事前協議・同意協定（案）

1. 会社は、解雇・転籍・希望退職の募集、出向・配置転換、職種変更などについては、労働組合と事前に十分協議し、労働組合と本人の同意のうえに実施する。
2. 会社は、有期雇用労働者の雇い止め、有期雇用、派遣労働者並びに業務請負などの導入・契約解除、裁量労働制を実施する場合は、労働組合と事前に協議し、同意を得たうえで実施する。
3. 会社は、以下の事項について、労働組合と事前に協議し、同意を得たうえで実行する。
 - ①事業所の移転・統廃合、分社化・合併、会社分割など企業組織の変更
 - ②子会社の設立・業務移転・解散、新業種への進出・転換、海外への生産移転、企業間提携の締結
 - ③増減資、他社の買収、営業譲渡、廃業、企業倒産にかかわる私的・法的手続きの申請・実行
 - ③その他、重要な経営施策の変更
4. 会社は、賃金、労働時間、勤務形態など労働諸条件の変更について、組合と事前に十分協議し、同意を得たうえで実施する。

(4) **三つ子の弊害を解消するための要求**

2011年と2012年春闘の労使合意にもとづき、三つ子の弊害（低昇給、異常に大きな査定配分、政策的な査定）を解消することを求めます。

1. 「賃金水準の精査」と「あるべき賃金水準（賃金カーブ）」についての協議を踏まえて、労使合意による「あるべき賃金水準」を確立すること。
2. 「あるべき賃金水準」に達していない従業員の賃金は是正のルールを、労使合意で確立すること。
3. 政策的な査定を行わないこと。

(5) **一時金支給条件・退職金に関する要求**

1. 一時金の支給条件を「支給日に在籍している者」ではなく、「査定期間に在籍していた者」に変更すること。

2. 退職金規定を（定年退職時の基本給）×（勤続年数）×（1.00）とすること。

(6) 職場の人員補充、環境に関する要求

1. 新規採用により人員を補充すること。

2015年度定期採用の内定者数、2015年度以降の採用計画を開示すること。

2. 技術・技能の継承のための教育を充実すること。

2012年秋季闘争での会社の回答は以下のとおりです。

「今年度から技術・技能の伝承者の特定と計画に基づく教育を開始しました。また、伝承の為の教育ツールの充実も、引き続き図っていきます。」

2013年秋季闘争では回答を得られませんでしたので、その後の進捗状況について開示を求めます。

(7) 労働条件に関する要求

1. 社会保険料負担割合の変更

①厚生年金保険料負担割合を、現行の「使用者（**）：従業員（**）」から「使用者（55）：従業員（45）」に

改善すること。

②介護保険料負担割合を、現行の「使用者（50）：従業員（50）」から健康保険と同率の「使用者（53.5）：従業員（46.5）」に

改善すること。

2. 会社創立記念日（2015年12月16日）の休日を土曜日に振り替えること。

3. 寒冷地手当（札幌）の増額

	現行	要求
扶養家族有り	*****円/月	*****円/月
扶養家族無し	*****円/月	*****円/月

札幌勤務の国家公務員の寒冷地手当（支給期間は11月～3月の5ヶ月間）は、扶養家族有りが23,360円/月（支給総額116,800円）、扶養家族無しが13,060円/月（支給総額65,300円）です。東京測器の支給期間は10月～3月の6ヶ月間ですが、この間の支給総額は扶養家族有りが*****円、扶養家族無しが*****円となり、国家公務員より劣っています。支給総額で国家公務員相当の寒冷地手当とするために、上記のとおり増額を要求します。

4. パートタイムについても、生理休暇のうち月1日を有給休暇とすること。

正社員と同様に、生理休暇のうち月1日を有給休暇とすること。正社員には与えられていて、パートタイムには与えられていないのは、均等待遇の観点から合理性がありません。

(8) 労働組合の権利に関する要求

1. 労働組合活動による労働時間の短さを理由とした考課査定の切り下げを行わないこと。

(9) その他の要求

1. 昇給総額の2%の枠内で行う賃金是正に関して、事前に労働組合と協議を行い、労働組合の同意を得て実施すること。

回答指定日 10月2日（木）

当日は必ず東京本社で団交を開催のうえ、文書にて項目ごとに回答すること。

【くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる

『合意協力型』労使関係をめざす要求書

消費税増税をきっかけにした景気後退への懸念が顕在化しつつあります。5月の機械受注統計の機械受注額は前月比で△20%も激減しました。これは、統計をさかのぼることができる2005年以降で最大のマイナス幅です。

景気後退の原因は、消費税増税と物価高騰に労働者・国民の賃金が追いつかず、消費が落ち込んでいることであることは明らかです。実質賃金は11ヶ月連続で前年実績を下回っています。とくに、5月の実質賃金は△3.6%とリーマンショックの影響で一時金が減った2009年12月(△4.3%)以来の落ち込みです。世帯当たりの消費支出も前年同月比で△8%も減少しています(総務省・家計調査)。これも東日本大震災のあった2011年3月につぐ史上2番目の落ち込みです。労働者・国民のくらしをよくするためにも、景気をよくし中小企業の経営をまもるためにも、労働者の賃金・労働条件の向上と雇用の安定が求められます。

ところが、安倍政権は消費税をさらに10%にまで引き上げようとしています。また、法人税減税の代替財源とするため、法人税軽減措置の見直しや外形標準課税の拡大など中小企業への課税を強化しようとしています。経営者も、中小企業と地域経済をまもる立場から、消費税増税や中小企業への課税強化に反対の声をあげるべきです。

同時に、経営者には、労働者の雇用とくらしをまもる責任があります。

JMIUはこれまで経営者に対し、経営環境の悪化をどう乗り越え労働者のくらしをまもるのか、その責任と方針を明確にするとともに、企業の実態などの情報を労使で共有し、企業の将来展望について率直に話し合える「合意協力型労使関係」を確立すること、労働者の知恵と力を引き出し、技術・技能や営業力など、他社に負けない現場の力を強めることで企業の将来展望をつくることなどを求めてきました。企業状況など情報を隠したり、経営環境の困難を労働者に一方的に転嫁したりする経営姿勢では労働者のやる気を喪失させるばかりで、企業の将来展望は生まれてきません。

わたしたちの提起を率直に受け止めていただき、労使関係を前進させ、労働者の雇用をまもりながら、経営困難に立ち向かい、将来展望をつくりだしている企業も増えていますが、「合意協力型労使関係」のいっそうの前進が今こそ求められています。については、次のとおり要求します。

記

1. 消費税増税など新しい情勢のもと、労働者のくらし、雇用をまもり、将来展望をつくるという経営者の責任を経営の理念と計画の土台に位置づけ、労使関係を前進させること。
2. 労使が、会社の最新の状況やとりまく環境について情報を常に共有し、会社施策について共通の認識を持てるようにするため、決算状況、資本(株主)構成の変化、人事異動などの情報並びに年度と中長期の会社方針を開示し説明すること。とりわけ、消費税増税が、今後の業績にどのような影響を及ぼし、会社はどう対応しようと考えているのか、労働者の雇用とくらしをまもり、企業の将来展望をつくる立場から、労使協議を行うこと。
3. 事前協議・同意協定を締結し、賃金・労働条件の変更、雇用、その他、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意にもとづき協力して実行できる体制をつくること。
4. 職場の風通しをよくし、不良・クレーム、納期遅れなどについて、責任の追求だけでなく、その原因を明らかにすること。また、技術・技能の継承など経営者としての方針を明確にするとともに、労働者・労働組合からの指摘・政策提起に真摯に耳を傾け対応すること。
5. 銀行、親会社、ユーザー(市場)、取引業者の動きや産業・業種、政治の動向など、企業をとりまく環境について、常に労使で話し合い、現状認識が一致できるよう努力するとともに、一致できる課題についての協力・共同を追求すること。
6. 以上の経営姿勢と労使関係のあり方を前提に、労使関係の前進と経営改善の課題について具体化をはかりその実現に足を踏み出すこと。