

「2017年秋季闘争要求書」への回答に関する質問書

(1) JMITU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』労使関係の前進をめざす要求書」と「本物の「働き方改革」を実現する統一要求書」を提出します。併せて、以下の事項を要求します。

1. 売上を回復させる具体的な施策と「社長の年頭の辞」の進捗状況の開示すること。

【会社の回答】

今期予定した主力製品は予定通り発売となっており、現在営業部にてPR活動中で、さらに営業部の強化を進めています。また、海外に関しても、ひずみゲージなどの製品のCEマーキングへの対応を順次進めています。

【回答に対する質問】

2017年年頭の辞では、中期営業戦略のスローガンである「成長分野および海外市場での販売拡大」の再認識を求め、今年の実践的な重点販売製品として、「何をにおいてもTDS-540が挙げられます」と強調しています。

また、今年の実践的なターゲットとして以下の6点を指摘しています。

- (1) 3年後に迫った東京オリンピック関連特需
- (2) 鉄道、道路等の首都圏交通インフラ整備関連工事
- (3) 2027年開業を目指すリニア中央新幹線関連計測工事
- (4) 絶対圧計などを武器としたJR各企業、鉄道車両メーカーへの営業展開
- (5) 海外市場、特にアメリカへのさらなる営業展開
- (6) 摩擦型トルクセンサーや摩擦型軸ひずみ計を武器とした各自動車メーカーへの拡販

上記を踏まえて、今年度のTDS-540の受注状況を開示してください。また、今年の実践的なターゲットでの受注活動の進捗状況を開示してください。

(2) 継続雇用（再雇用）の労働条件に関する要求

1. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、退職時の80%（ただし時給換算で1500円を下回らない）とすること。

【会社の回答】

今年度の春闘にて55%～60%に引き上げており、さらに引き上げることは、現在考えておりません。

【回答に対する質問】

今年度の春闘で、再雇用の賃金を定年時の50%～60%から、55%～60%に底上げしたことは一歩前進と受け止めています。しかし、まだ十分なものではありません。再雇用社員の本音は多くは「せめて80%はほしいし、支給すべき」というものです。再雇用の管理職を含めて、労働条件の改善を進めるべきです。

会社は、現在の再雇用労働条件は十分な水準だと考えていますか？ また、今後も改善していく考えはありますか？

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。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

現在は考えていない理由を開示してください。

3. 一時金は正社員、パートタイムの妥結月数を継続雇用者に支給すること。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

現在は考えていない理由を開示してください。

(3) 定年退職日に関する要求

1. 定年退職日を誕生日ではなく、年度末の3月31日にすること。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

定年退職日を年度末の3月31日にすることに会社としてのメリットを感じていないようですが、最大のメリットは公平性の確保だと考えます。誕生日によっては、定年退職もしくは再雇用となる時期が異なり、年収に大きな差が生まれるからです。そして、再雇用の労働条件に大きな不満が存在するからです。

例えば誕生日が4月1日か3月31日かによって、丸一年分の収入に差が生じます。また、退職金も1ヶ月分の差が生じます。再雇用の労働条件に対する不満もあって、従業員は不公平感を感じています。

年金改悪によって、今や満60歳では年金は支給されなくなりました。誕生日を以て定年退職とする合理性はなくなりました。会社が、現在は考えていない理由を開示するとともに、再検討を求めます。

(4) 退職金に関する要求

1. 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。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

現在は考えていない理由を開示してください。

(5) 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。

2018年度定期採用の内定者数、2018年度以降の採用計画を開示すること。

【会社の回答】

2018年度定期採用の内定者数は、現時点で7名です。2018年度以降の採用計画については、その都度策定し、開示可能な時期にお知らせします。

2. 技術・技能の継承のための教育を充実すること。

2015年秋季闘争での会社の回答は以下のとおりです。

「伝承者直接指導、教育ツールなどで計画的に教育が行なわれており、今後も引き続き行っていきます。」

その後の進捗状況について開示を求めます。

【会社の回答】

伝承者直接指導、教育ツールなどで計画的に教育が行われており、今後も引き続き行っていきます。

(6) 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(52):従業員(48)」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「使用者(53.5):従業員(46.5)」に

改善すること。

【会社の回答】

いずれも認められません。

【回答に対する質問】

いずれも認められない理由を開示してください。

2. 寒冷地手当（札幌）の増額

	現行	要求
扶養家族有り	17,000円/月	19,500円/月
扶養家族無し	10,000円/月	11,000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102,000円、扶養家族無しが60,000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。

【会社の回答】

現在、増額の考えはありません。

【回答に対する質問】

現在、増額の考えがない理由を開示してください。

3. 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。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

現在は考えていない理由を開示してください。

(7) 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。

【会社の回答】

労働時間の短さを理由にした考課査定の切り下げは、行っておりません。

(8) 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。

【会社の回答】

昇給総額の2%の枠内で行う賃金是正は従来通り対応します。

以上。