

『本物の「働き方改革」を実現する統一要求書』への回答に関する質問と見解

記

1. 長時間労働を規制する要求

- (1) 残業代ゼロ法制（高度プロフェッショナル労働制）、裁量労働制の導入・拡大は行わないこと。

【会社の回答】

現在、残業代ゼロ法制の適用者はいません。また、裁量労働制について現在は変更を考えておりません。

【回答に対する質問】

財界は残業代ゼロ法制の適用を年収400万円にするように主張しています。適応者が発生した場合、適用する考えはありますか？

裁量労働制について、「現在は変更を考えておりません」と回答しています。会社に変更を考えるとすれば、現在とどのような状況の変化があるときですか？

- (2) 「働き方改革」＝「アベ働き方改悪」を口実にした36協定の改悪を行わないこと。

【会社の回答】

会社は、労働時間について引き続き法令を遵守し、対応していきます。また、法令の個別具体的な適応については、その都度検討します。

【回答に対する質問】

法令を遵守するとありますが、安倍政権は時間外労働を100時間まで認め「カローシ」を促進する「時間外労働規制」の成立を狙っています。成立した場合、100時間までの時間外労働の導入を行いますか？

- (3) 原則として、36協定に特別条項を設けないこと。労使合意で特別条項を設ける場合を含め、限度時間を超える場合は、個別に労働組合と事前に協議し同意を得ること。限度時間を超える場合の割増率を50%以上とすること。

【会社の回答】

36協定は法令に基づいて過半数を代表する労働組合と協議の上、実施します。

【回答に対する質問】

36協定をJMIU（当時）と締結していた時期には、限度時間を超える場合は労働組合と事前に協議し、同意を得て実施していました。現在も、このような協議を行い、同意を得てを実施していますか？

- (4) 時間外・休日労働、有給休暇取得の実態について労働組合に情報開示し、長時間労働の是正と有給休暇取得推進のための対策（人員増、業務改善等）について労使で協議すること。また残業しなくても人間らしい生活ができる賃金にすること。

【会社の回答】

情報開示については、その都度必要性などを検討し開示します。また、支部の具体的な長時間労働の実態などを指摘および要求があれば回答します。

2. すべての労働者の均等待遇を実現する要求

- (1) 女性労働者の賃金格差の是正と、勤務地や仕事の役割で間接差別する就業規則を改善し、均等待遇を実現すること。

【会社の回答】

支部の具体的な改善内容の要求があれば回答します。

- (2) 賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、正社員と非正規雇用労働者との間で格差がある場合は、ただちに是正し、均等待遇を実現すること。

【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. 労働者の雇用をまもる要求

- (1) 本人の希望にもとづき、有期雇用労働者の無期雇用転換・正社員化を促進すること。とりわけ、すでに勤続が5年を超える有期雇用者については、ただちに無期雇用へ転換するとともに、正社員化を含め無期雇用後の賃金・労働条件について労働組合と協議すること。

【会社の回答】

会社は、有期雇用労働者の無期雇用転換については引き続き法令を遵守し、対応していきます。正社員化については、現在の「パート正社員転換制度」にて対応しています。

【回答に対する質問】

勤続が5年を超える有期雇用労働者は存在しますか？ また、今年度中に勤続が満5年を迎える有期雇用労働者は存在しますか？

- (2) 本人の希望にもとづき、派遣労働者を直接雇用・正社員化を促進すること。すでに派遣受入期間が3年を超える派遣労働者については、ただちに直接雇用とし、正社員化を含め直接雇用後の賃金・労働条件について労働組合と協議すること。

【会社の回答】

これまでも直接雇用・正社員化を実施しています。

- (3) 有期雇用者の「雇い止め」や派遣労働者の入れ替えについては、労働組合と事前協議し合意を得ること。

【会社の回答】

会社は、有期雇用者の「雇い止め」や派遣労働者の入れ替えについて引き続き法令を遵守し、対応していきます。労働組合と事前協議する考えはありません。

【回答に対する質問】

労働組合と事前協議する考えがない理由を開示してください。

- (4) 「解雇の自由化」に反対し、「労働者の雇用をまもる」という経営責任を明確にすること。労働者の解雇・退職勧奨など雇用に関する施策については、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

【会社の回答】

会社は、労働者の雇用について引き続き法令を遵守し、対応していきます。また、法令の個別具体的な適用については、その都度検討します。

【回答に対する見解】

2015年12月5日に締結した「事前協議等に関する協定」により、「会社は、解雇・転籍、出向などについては、労働組合と事前に協議する」ことが義務付けられています。また、「①早期退職優遇制度の導入については、労働組合と事前に十分協議し、労働組合の理解と協力が得られるよう努力した上で実施する。②希望退職の募集については、労働組合と事前に十分協議し、労働組合の理解を得た上で実施する。(ただし、理解とは納得ではない)」ことも義務付けられています。

労使協定は、最も強い労使間の約束であり、法令より強制力が高いものです。「事前協議等に関する協定」を遵守する旨の回答を追加してください。

4. 継続雇用者の賃金・処遇の改善要求

- (1) 改正高年齢者雇用安定法の趣旨に沿って65歳定年制をめざし、ただちに年金支給開始年齢（現在63歳）までただちに定年を延長すること。

【会社の回答】

支部の要求があれば回答します。

- (2) 定年延長を実現するまでの間も、雇用継続者の賃金について、60歳到達時の賃金を確保すること。それに至らない場合でも、継続雇用者が生活できる十分な月例賃金・労働日数を確保し、最低でも月31万円以上とすること。

【会社の回答】

昨年再雇用者の賃金を引き上げており、現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

今年の春闘で、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？

- (3) 特別休暇や家族手当など、諸手当を含めた処遇改善をすすめ、正社員との均等待遇を実現すること。

【会社の回答】

現在は考えておりません。

【回答に対する質問】

嘱託雇用(会社が認めた者)には家族手当も住宅手当も支給されていると認識しています。一方、同じ60歳以降の雇用でも「継続雇用における再雇用」には支給されていません。そもそも、住宅手当と家族手当は、本人の年齢、性別、基本給、役職、考課査定、所属部署に関係なく支給されるものです。嘱託雇用社員には支給し、再雇用社員には支給しない合理的な理由を開示してください。

以上。