

2018年秋季闘争要求書

(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。

＜有給休暇の取得奨励施策の実施＞

1. 有給休暇支給日（基準日）以降、社内イントラネットや社内報、上司から有給休暇取得率向上をめざしていることを全社員に日常的に周知すること。
2. 現期間の月締めによる全社、および、各課の取得率の開示を行い、労使の現状認識を一致させ、合意協力型労使関係を前進させ取得奨励を図ること。

＜労働者による有給休暇時季指定権が尊重される取得率向上施策の実施＞

1. 会社による時季指定は、基準日から1年間の期間の終わりの3ヶ月間に留め、それ以前の休暇取得については、労働者による時季指定権を最大限尊重すること。
2. 基準日から1年間の期間の終わりの3ヶ月間に、会社による時季指定をやむを得ず行う場合は、該当労働者の意向に配慮の上、時季を指定すること。
3. 基準日から1年間の期間の終わりの3ヶ月間であっても、それまでに既に5日間以上取得している労働者については、会社による時季指定を原則として行わないこと。
4. 但し、労働者が、自ら指定しにくい状況があることを申し出て、会社による指定を希望する場合には、希望する日数について、該当労働者の意向に配慮の上、時季を指定すること。

(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、直ちに退職時の70%（ただし時給換算で1500円を下回らない）とすること。その後80%以上とすること。
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. 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。

(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。

(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。

(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。
2019年度定期採用の内定者数、2019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。
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。

(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。

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。

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。

(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。

(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。

回答日 2018年10月2日（火）

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書にて項目ごとに回答すること。

以下余白。