

【2019年春闘第1回団交報告】

3月5日(火)、2019年春闘第1回団交を開催しました。この日は回答指定日ですが、団交スケジュールの関係で、この日に要求主旨説明を行いました(要求書は2月19日に提出済み)。

物価上昇と消費税10%増税などからくらしを守るために、大幅賃上げを強く求めました。また、以下の要求実現を求めました。

1. 人材確保には初任給の引き上げが必要
2. 正社員と非正規労働者(再雇用社員を含む)の不合理な待遇差は認められなくなりました。
3. 10月22日(即位礼正殿の儀)を、今年に限り休日とすること。
4. 風疹の抗体検査を社内ですること。

1 人材確保には初任給の引き上げが必要。

会社も「売り手市場が続いており、なかなか採用に繋がらない」と表明しています。

JMITU支部は、人材確保のために初任給の引き上げを要求しています(高卒: 182,450円→190,000円、大卒: 208,000→220,000円)。

昨年春闘で会社は、初任給の引き上げには応じませんでした。「**当社の現状の大卒初任給は、桐生では競争力がある**」という主旨の発言をして、引上げの必要性も事実上否定しました。

しかし、連合労組の報道によれば、昨年12月の労使懇談会での「人員補充の検討要請」に対して、会社は次のように回答しています。

「このところ売り手市場が続いており、なかなか採用に繋がらないケースが増えているのが現状。会社としてもさらに様々な工夫をして人材の確保に努めて行く。」

世間では人材確保のために初任給を引き上げる企業が増えています。東京測器の初任給は競争力を失っていて、「なかなか採用に繋がらないケースが増えている」のではないのでしょうか。

初任給の引き上げ要求に応じることを求めます。

2 正社員と非正規労働者（再雇用社員を含む）の不合理な待遇差は認められなくなりました。

「パート有期雇用労働法」にもとづく「ガイドライン」を厚生労働省が発表しました（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」）。再雇用社員も適応されます。法律の内容は極めて不十分ですが、それでも「不合理な待遇差」を是正する上で活用すべき内容が含まれています。さらに、**この間の裁判所の判決では、以下のように「不合理な待遇差」の是正、もしくは賠償を命じています。**

【郵政労契法20条裁判：東京高裁判決（2018年12月13日）】

- ・ **住宅手当**が非正規雇用者に支給されていないことは不合理と認定され、10割支給を命じる。

【郵政労契法20条裁判：大阪高裁判決（2019年1月24日）】

- ・ **住宅手当**が非正規雇用者に支給されていないことは不合理と認定され、10割支給を命じる。

【大阪医科薬科大学事件：大阪高裁判決（2019年2月15日）】

- ・ **賞与**について、正職員・嘱託職員・契約職員には一定の賞与をしているのであり、アルバイト職員に対し、同一勤務年数の正職員の60%を下回る支給については不合理と認定され、損害賠償を認める。

【メトロコマース事件：東京高裁判決（2019年2月20日）】

- ・ **住宅手当**が非正規雇用者に支給されていないことは不合理と認定され、10割支給を命じる。
- ・ **褒賞（永年勤続表彰）**について契約社員に支給されないのは不合理と認定。
- ・ **退職金**が正社員の支給基準で計算した場合の4分の1すら認めないことは不合理と認定。

このように、「均等待遇」はもはや社会の流れです。再雇用社員の労働条件の改善要求に応じることを求めます。

3 10月22日(即位礼正殿の儀)を、今年に限り休日とすることを要求しました。

10月22日が休日となりましたが、東京測器の年間カレンダーでは出勤日になっています。JMITU支部は、今年に限り10月22日を休日とすることを要求しました。

東京測器では1月～12月までの年間出勤日が240日と決まっています、以下のルールでカレンダーを作ります。

①日曜と祝祭日は休日とする。

②週に2日以上は必ず休日をつくる（休日が1日だけの週は無いようにする）。

③そのうえで、可能な限り土曜日を休日にする。

今年のカレンダーは、10月22日が休日と決まる前に、連合労組と会社が協議して作成したため出勤になっています。しかし、学校や保育園は休みになります。子供は休みだけど、親は出勤ということが起こり得ます。

今年に限り臨時休業とすることを求めます。

4 風疹の抗体検査を社内で行うことを求めました。

インフルエンザの予防接種を職場で実施する会社もあります。

会社も知恵を出して実現することを求めます。

風疹（ふうしん）の流行が懸念されています。厚生労働省は11日、風疹の予防接種を公的に受ける機会がなかった39～56歳の男性について、予防接種法に基づく定期接種の対象にすると発表しました。風疹が成人男性を中心に流行していることを受けた措置です。企業が行う職場健診などで、接種対象の男性に抗体の有無を調べる検査を受けてもらい、その結果、風疹に対する免疫力が弱いと判明した人に限り、接種を行うというものです。検査と接種が夜間や休日でも受けられるよう、医療機関にも協力を求めています。

しかし、計機健康保険組合に確認したところ、「健康保険組合では実施できない」との回答でした。風疹の抗体検査や予防接種は自治体の責任であり、健康保険組合は「手を出せない」とのことです。

会社にはこの事実も伝えたくて、「会社としても知恵を出して頂きたい」と要請しました。例えば、インフルエンザの予防接種を職場で実施している会社も少なくありません。お互いに知恵を出し合って、実現することを求めます。