

# 【2019年年間一時金第2回団交報告】

6月4日（火）、2019年年間一時金第2回団交を開催し、会社から以下の回答がありました。

## 1 正社員と非正規社員（パートタイム、再雇用社員など）の待遇差を解消する要求に対する回答

### ①再雇用社員に住宅手当を支給すること。

認められません。

但し、会社は継続して世間動向を注視し、検討を継続しており、秋闘にて回答したいと考えております。

### ②再雇用社員に家族手当を支給すること。

認められません。

但し、会社は継続して世間動向を注視し、検討を継続しており、秋闘にて回答したいと考えております。

### ③パートタイムと再雇用社員に、正社員と同月数の一時金を支給すること。

認められません。

### ④高田組合員の再雇用労働条件の理由を、具体的・定量的に説明すること。

賃金については、従来、再雇用制度を導入時点での世間情勢や会社の判断により、退職時の40～60%を目途に算定しておりました。

その後、貴組合との2011年度秋闘にて退職時の50～60%に、さらに、2017年度春闘にて退職時の55～60%に再雇用労働条件を上げており、当社としては、その都度真摯に対応を行ってまいりました。

現時点においては、再雇用労働条件の再度の引き上げは考えておりません。なお、一時金については、再雇用制度導入当初の60%を継続して実施してきております。

### ⑤再雇用社員の一時金の配分方法を開示すること。

配分は、一律定額分10%およびリンク分74%、査定分16%となっております。左記の配分比率による合計の結果に対して、60%の係数を掛ける事になります。

## <解説>

再雇用社員に対する住宅手当と家族手当の支給について「認められない」としながら、「但し、会社は継続して世間動向を注視し、検討を継続しており、**秋闘にて回答**したいと考えております」と回答しました。

今年の春闘での「会社は、世間の動向を注視し、**秋闘等にて議論**したいと考えております」との回答から前進しました。秋闘での満額回答を期待します。

「パートタイムと再雇用社員に、正社員と同月数の一時金を支給すること」、「高田組合員の再雇用労働条件の理由を、具体的・定量的に説明すること」に対する回答は、受け入れることはできません。とりわけ、再雇用社員の労働条件については、「正社員との職務の内容などの相違」を明確に示し、「現在の賃金が、具体的な相違に応じた、許容される（不合理でない）もの」であることを、会社は説明する義務があります。「これまで、そうだったから」では理由になりません。

協議を継続します。

## 2 一時金（夏季分）の回答

①正社員、嘱託員：（基本給＋地域手当＋家族手当）×2. 3ヶ月

ただし、60歳以上の嘱託員、再雇用者は個別契約書に基づく

②パートタイム：（対象期間6ヶ月の平均勤務時間×時給＋家族手当）×1. 25ヶ月

## <解説>

昨年度の夏季一時金は2. 4ヶ月でした。回答を不満として、再回答を求めました。

今年度の会社の売上目標は、昨年度の売上実績を大きく上回る積極的なものです。会社には、売上目標を達成する根拠があるはずで、そのような中で、昨年度実績を下回る夏季一時金回答は納得できません。

**次回団交は、6月11日（火）です。**