

2019年秋季闘争要求書

(1) JMITU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「安心して働きやすい職場を求める統一要求書」を提出します。併せて、以下の事項を要求します。

＜ハラスメントをなくす要求＞

1. 就業規則のけん責の理由（47条）、減給、出勤停止または降職・降格の理由（48条）、懲戒解雇の理由（49条）に、パワーハラスメントを含むすべてのハラスメントを加えること。

(2) 不合理な待遇差を解消する要求

1. 再雇用社員に住宅手当と家族手当を支給すること。
2. パートタイムと再雇用社員の一時金の支給月数を、正社員と同一にすること。
3. 再雇用社員の基本給を、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。
4. 再雇用社員の労働条件改善は、個々の契約更新時期によらず、一斉に行うこと。
5. 高田組合員の再雇用労働条件について、比較対象となる正社員と①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情（成果、能力、経験など）のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由を具体的・定量的に説明すること。

(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。
2020年度定期採用の内定者数、2020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くます。」
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%の枠内で行う賞金是正に関して、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。
2. JMITU組合員の組合費のチェックオフ協定を締結すること。

回答日 2019年10月1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。