

# 安心して働きやすい職場を求める統一要求書

いま、経営者に求められているのは労働者の雇用形態に関わらず働きやすい職場をつくることであり、長時間労働の規制や均等待遇、若い労働者をはじめとする労働者の定着を実現することです。

JMITUは労働者が安心して働きつづけられる職場をつくることを求め、働きやすい職場の実現を求める立場から下記のとおり要求します。

## 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。
- (2) 36協定は可能な限り限度時間を短時間に設定し、原則として特別条項を設けないこと。臨時的・突発的に、限度時間を超える必要性が生じた場合には、労働組合とその都度、事前協議し36協定を再締結すること。労使の合意のうえ、特別条項を設ける場合であっても、限度時間を超える場合は都度、労働組合と事前に協議し同意を得ること。
- (3) 限度時間を超える場合の割増率を50%以上とすること。
- (4) 長時間労働の是正をすすめるために、職場の業務量の実態に見合った人員増をおこなうこと。
- (5) 労働者が人間らしい生活ができるよう、一日の所定内労働時間の短縮および残業をしなくても生活ができる賃金を実現すること。

### 2. すべての労働者の均等待遇を実現する要求

- (1) 賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、性別、雇用形態、国籍などによる格差を是正し、均等待遇を実現すること。
- (2) 「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

### 3. 労働者の雇用をまもる要求

- (1) 有期雇用者や派遣労働者の「受け入れ」「雇い止め」「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。本人の希望により、有期雇用者・派遣労働者の正社員化を促進し、賃金・労働条件について労働組合と協議すること。
- (2) 外国人労働者を受け入れる場合は事前に労働組合と協議し同意のうえで行うこと。受け入れた場合には、外国人労働者の雇用と権利をまもること。
- (3) 「不当解雇の金銭解決制度」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。

### 4. 65歳までの定年延長と継続雇用者の賃金・処遇の改善要求

- (1) 賃金を引下げることなく65歳まで定年を延長すること。定年延長を実現するまでの間も、継続雇用者の賃金について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、最低月31万円以上とすること。
- (2) 継続雇用者の無年金期間中の生活と65歳以降の生活に最大限配慮し、60歳到達時の退職金を最低2,000万円以上に引き上げること。
- (3) 継続雇用者の特別休暇や家族手当などの処遇改善をすすめ正社員との均等待遇を実現すること。

### 5. 若い労働者の要求

- (1) 奨学金を返済している若い労働者への奨学金返済援助制度を創設し、若い労働者の経済的負担の軽減と生活改善をすすめること。
- (2) 人手不足を背景にした業務繁忙で年次有給休暇が取得しづらい環境を改善し、年次有給休暇取得の権利を保障すること。

### 6. ハラスメントをなくす要求

- (1) 経営者にはハラスメントをおこさない責任のもとに、あらゆるハラスメントを絶対に認めないという経営者の姿勢を明確にすること。

- (2) 管理職・従業員を対象にした社員教育・研修や啓発、相談窓口の設置、行為者に対する制裁措置、被害者のケアなど、労働組合と協議し、職場の意見をとりいれ、実効性のあるハラスメント防止策を講じること。ハラスメント防止の社内規定をつくる場合は、労働組合と事前に協議すること。
- (3) 「苦情処理制度」等の有無にかかわらず、「ハラスメント」について労働組合から団体交渉を申し入れられた場合には、誠実に協議すること。
- (4) ハラスメントの温床となっている過重労働と人員不足の解消、過剰なノルマ（目標）の設定や成果・業績主義を改善すること。

回答日 2019年10月1日（火）

当日は団体交渉を開催のうえ、文書にて回答すること。

以上