

## 2019年秋季闘争要求を9月18日に提出します。10月1日に回答を求めます。

### 【2019年秋季闘争の重点課題】

#### 1 「不合理な待遇差」の解消を求めます。

以下のとおり「不合理な待遇差」の解消を求めます。

- ①再雇用社員に住宅手当と家族手当を支給すること。  
再雇用社員には、住宅手当と家族手当が支給されていません。この秋闘で会社から回答があります。
- 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。  
一時金の支給月数が(正社員に対して)、パートタイムが55%、再雇用社員が60%です。
- 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。  
再雇用社員の基本給は、定年退職時の55~60%です。
- 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。  
2017年春闘で再雇用社員の賃金の底上げ(定年時の50%→55%)が実現しましたが、4月1日から一斉には適応されず、個々の再雇用社員の契約更新まで待たされました。

### 【解説】

労働契約法第20条によって「不合理な待遇差」は禁止されています。さらに2020年4月(中小企業は2021年4月)に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、「同一労働同一賃金ガイドライン」も適用となります。したがって、パートタイムや再雇用社員の労働条件について、会社は「不合理な待遇差」を解消しなければなりません。また、現在の労働条件が「不合理な待遇差」でないことを会社は説明する義務があります。

JMITU支部は、以下の4点は「不合理な待遇差」であると考えます。その理由を示します。

#### ①再雇用社員に住宅手当と家族手当が支給されていないこと。

今年の夏季一時金闘争で、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、「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」と回答がありました。満額回答を期待します。

#### <住宅手当について>

- ・職位や勤続年数、本人基本給などにかかわらず、勤務地によって一定額が支給されています。勤務地の住宅費を考慮した「生活補助」の手当です。
- ・世帯主であれば、正社員、パートタイム、契約社員、嘱託社員に支給されていて、再雇用社員だけが支給されていません。
- ・最近の裁判では、住宅手当が非正規に支給されていないことは「不合理な待遇差」と判断され、十割支給を命ずる判決が連続しています。

#### 【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。

#### 【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。

#### <家族手当について>

- ・職位や勤続年数、本人基本給などにかかわらず、扶養家族の人数によって一定額が支給されています。家族の生計費を考慮した「生活補助」の手当です。
- ・扶養家族がいれば、正社員、パートタイム、契約社員、嘱託社員に支給されていて、再雇用社員だけが支給されていません。

### ②一時金の支給月数が（正社員に対して）、パートタイムが55%、再雇用社員が60%であること。

#### <再雇用社員について>

- ・次の③で述べますが、民間企業の60歳代前半の正社員の年間給与水準は、50歳代後半の約70%です。人事院は、60歳超の国家公務員の年間給与を70%に設定する意見書を政府に申しました。年間給与で70%に達するためには、少なくとも一時金の支給月数が正社員と同じ月数する必要があります。

#### <パートタイムについて>

- ・そもそも、時給の低いパートタイムの一時金を、正社員の支給月数の55%にしていることに合理性がありません。下記のように、大阪医科薬科大学事件では「アルバイト職員に対して、同一勤務年数の正職員の60%を下回る支給（金額）については不合理」と認定しています（アルバイトとパートタイムは法律的には同じです）。

#### 【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（金額）については不合理と認定され、損害賠償を認める。

### ③再雇用社員の基本給が、定年退職時の55～60%であること。

- ・今年の夏季一時金闘争で、会社は以下のとおり回答しています。  
「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引上げており、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。」

- ・しかし、人事院は、60歳超の国家公務員の年間給与を70%に設定する意見書を政府に申しました。その根拠は、民間企業の60歳代前半の正社員の年間給与水準が、50歳代後半の約70%であることです。この年間給与の70%が、会社として考慮すべき「世間情勢」でしょう。

＜表1：50歳代後半層と60歳代前半層の年間給与の比較＞

企業規模	50歳代後半層の年間給与	60歳代前半層の年間給与
10人以上	749.0万円	515.2万円（68.8%）
100人以上	850.8万円	596.7万円（70.1%）

・「賃金構造基本統計調査（厚生労働省）」の平成27年～29年の結果を基に作成

- ・また、政府の「高齢者雇用継続給付金」は、定年時の賃金（月例賃金）の75%未満の場合に支給されます。これは、給与が75%未満の場合は、生活を支えるために金銭補助が必要であることを示しています。
- ・再雇用社員の仕事内容は、退職前とほとんど同じです。「同一労働同一賃金」の原則から見て、「不合理な待遇差」であると考えます。

**④再雇用社員の労働条件改善を一斉に行わず、個々の契約更新時期まで実施していないこと。**

- ・2017年春闘で再雇用社員の賃金の底上げ（定年時の50%→55%）が実現しましたが、4月1日から一斉には適応されず、個々の再雇用社員の契約更新まで待たされました。
- ・例えば、パートタイムも1年ごとに契約を更新しますが、春闘での賃上げは4月の給与から実施されます。
- ・再雇用社員だけが、労働条件改善を個々の契約更新まで待たされることは、「不合理な待遇差」であると考えます。

したがって、「不合理な待遇差」を解消するために冒頭の要求を行います。

**2 定年退職日を誕生日ではなく、年度末の3月31日にすることを求めます。**

＜表2：生年月日による無年金の期間＞

生年月日 ( )内は女性	60歳の定年退職日 ( )内は女性	60歳からの 無年金期間
1953(1958)年4月2日～ 1955(1960)年4月1日	2013(2018)年4月2日～ 2015(2020)年4月1日	～61歳
1955(1960)年4月2日～ 1957(1962)年4月1日	2015(2020)年4月2日～ 2017(2022)年4月1日	～62歳
1957(1962)年4月2日～ 1959(1964)年4月1日	2017(2022)年4月2日～ 2019(2024)年4月1日	～63歳
1959(1964)年4月2日～ 1961(1966)年4月1日	2019(2024)年4月2日～ 2021(2026)年4月1日	～64歳
1961(1966)年4月2日～	2021(2026)年4月2日～	～65歳

## 【解説】

東京測器の定年退職日は、満60歳の誕生日です。かつて60歳から年金が満額支給されていた時代は、60歳の誕生日で定年退職することは合理性がありました。退職して賃金を得られなくなっても、直ちに年金が満額支給されたからです。

しかし現在は、今年度中に定年退職で再雇用となった男性従業員は64歳まで、女性従業員は61歳まで無年金となりました。そして、2年後の4月2日以降に定年退職を迎える男性は65歳まで無年金になります。さらに、7年後の4月2日以降は男女ともに65歳まで無年金になります（表2参照）。

したがって、誕生日を以って定年退職する合理性は今や無いといえます。むしろ、誕生日に関わらず、年度末の3月31日を全員一斉の定年退職日とする方が、以下の理由で合理性があるはずです。

- ①年度途中に、定年退職による欠員が出なくなる（必ずしも全員が再雇用を希望するとは限りません）。
- ②4月1日付の定期採用で一斉に入社したのに、定年退職日はバラバラであることには従業員の不満が大きい。3月31日を全員一斉の定年退職日とすることで、退職する場合は受け取れなかった一時金を、再雇用の場合は満額ではない一時金を満額受け取れる。

JMITUでは、組合の要求に応じて、あるいは会社が組合に提案して定年退職日を3月31日に変更した企業が増えています。東京測器でも変更を求めます。

## 【JMITUに新たな組合員が加わりました。あなたも加入を歓迎します】

JMITUに新たな組合員が加わりました。会社にはJMITU加入を通知し、併せて連合労組には脱退を通告しました（脱退届の書式は問われません。必要事項が記入してあれば、どんな書式でも、労働組合は受理しなければなりません）。

連合労組による組合費のチェックオフも停止し、連合労組からの脱退は完了しました。現在は、JMITU組合員として元気に活動しています。

あなたのJMITU加入を歓迎します。JMITU加入は、支部のホームページから簡単にできます。あなたもJMITU加入して、要求を実現し、くらしと雇用を守り、企業の将来展望を築いていきましょう。

## 【お知らせ】

- ・重点課題以外の要求事項は、支部のホームページをご覧ください(9月18日以降にUPします)。



このQRコードをスマホで読み込むと、支部のホームページを表示します。

パソコンからのアクセスは、以下のアドレスで。

<https://jmiu-tml.jimdo.com/>