JMITU組合ニュース
ＪＭＩＴＵ東京測器研究所支部
http://jmiu-tml.jimdo.com
２０１９年１０月２３日

秋季闘争第2回団交において会社から以下の前進回答を得ました。昨年の秋季闘争から1年間、春闘でも一時金闘争でもJMITU支部が粘り強く交渉してきた成果です。

◆再雇用社員に、住宅手当と家族手当を来年4月から支給する回答を得ました。

◆「パートタイマと再雇用社員の一時金の支給月数を、正社員と同一とすること」、「再雇用社員の基本給を、直ちに退職時の70%とすること。その後80%とすること」については、会社は受け入れませんでしたが、「この点についての雇用状況や社会状況等を踏まえた議論は継続するべきとの認識です」と回答しました。今後も会社との協議を継続し、実現を目指します。

２０１９年１０月１日（火）、秋季闘争第２回団交において会社から以下の前進回答を得ました。昨年の秋季闘争から１年間、春闘でも一時金闘争でもＪＭＩＴＵ支部が粘り強く交渉してきた成果です。

【「不合理な待遇差」を解消する要求に対する回答】

1. 再雇用社員に住宅手当と家族手当を支給すること。
   来年度４月より支給を行います。
2. パートタイマ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。
   現在は考えておりません。現時点でのパートタイマと再雇用社員の労働条件や生産性、再雇用社員については年金支給額を含めたトータルの収入状況を総合的に鑑みれば、当該待遇差は合理的であると解しています。なお、この

点についての雇用状況や社会情勢等を踏まえた議論は継続すべきとの認識です。

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。
一昨年度の春闘にて５５％～６０％に引き上げており、さらに引き上げることは、現在は考えておりません。現時点での再雇用社員の労働条件や生産性、年金支給額を含めたトータルの収入状況を総合的に鑑みれば、当該待遇差は合理的であると解しています。なお、この点についての雇用状況や社会情勢等を踏まえた議論は継続すべきとの認識です。

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。
要求の内容により適時判断します。

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。
高田組合員について、上記１乃至４の他に待遇差があるとの認識は有しておりません。当該１乃至４については、上記回答のとおりです。

【ハラスメントをなくす要求に対する回答】

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。
来年度4月改定に加える方向で、検討を進めます。但し、「すべてのハラスメント」となると、就業規則の懲戒自由の規定としては範囲が広すぎ、労働者に不測の損害を与えかねないことから、ハラスメントとして広く認識され、ある程度公的な定義がなされている、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに限定する考えです。

【解説】

1. 「不合理な待遇差」を解消する要求での前進回答は、JMITU支部が粘り強く交渉してきた成果です。

【再雇用社員の住宅手当と家族手当支給について満額回答を得ました】

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、会社はこれまで「認められない」としながら、

- 今年の春闘では「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」と回答しました。
- さらに、夏季一時金闘争では、「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」と前進しました。

この秋闘で満額回答を得られたのは、再雇用社員に住宅手当と家族手当を支給し

ないことが「不合理な待遇差」であることをＪＭＩＴＵ支部が事実で示し、粘り強く交渉してきた成果です。

【パートタイマと再雇用社員の一時金支給月数、再雇用社員の基本給の水準については、今後につながる回答を得ました】

・パートタイマと再雇用社員の一時金支給月数を、正社員と同一とすること。

・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。

上記の２点について会社は「現在は考えておりません」として受け入れませんでしたが、「**なお、この点についての雇用状況や社会情勢等を踏まえた議論は継続すべきとの認識です**」と回答して、今後の労働条件改善に含みを残しました。

ＪＭＩＴＵ支部は、その背景を以下のように推測しています。

①国家公務員の定年延長に伴い、６０歳超の国家公務員の「年間給与」を５０歳代後半の７０％に設定するべきとの意見書を、人事院が政府に提出しました。遅くない将来に、どの企業もこの給与水準を満たさざるを得なくなる可能性があります。

②「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。大企業は２０２０年４月（中小企業は２０２１年４月）までに「不合理な待遇差」を解消する法的義務を負っています。したがって、来年４月までには、正社員と比較した非正規労働者（再雇用社員やパートタイマなど）の労働条件に一定の「相場」が形成されると思われます。東京測器の非正規労働者の労働条件（基本給や一時金）が、その「相場」より劣る可能性があります。

③今後は青年の新規採用がますます難しくなる可能性があります。会社を継続していくためには、定年後再雇用社員やパートタイマなどの非正規労働者の労働力に依存せざるを得なくなる可能性が高い。モチベーションを維持していくためには、それなりの労働条件が必要となります。

ＪＭＩＴＵ支部は、再雇用社員などのモチベーションを維持することに成功した企業が生き残る時代だと考えています。引き続き、労働条件の改善に取り組んでいきます。

２.「ハラスメントをなくす要求」に対する回答は、一歩前進と受け止めます。

就業規則の懲戒規定を、「すべてのハラスメント」ではなく、「パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに限定」して改定するとの回答でしたが、一歩前進と受け止めます。

会社は管理職に対してハラスメント防止の講習も実施しているとのことです。ハラスメントの無い、働きやすい職場を労使の協力で作っていきましょう。

もしも、ハラスメントを受けていると感じたときは、ＪＭＩＴＵ支部にご相談ください。

【今後の方針】

1．**年末一時金闘争と並行して秋季闘争を継続し、パートタイマや再雇用社員の「不合理な待遇差」の解消の前進を目指します。**

「再雇用社員に住宅手当と家族手当を来年４月から支給する」回答に喜びの感想がＪＭＩＴＵ支部に寄せられています。明らかにモチベーションが高まったことを伺わせる内容が多く、会社にとっても良い影響が期待できると思われます。しかし、「とりあえず一歩前進」との評価もあり、秋季闘争を継続し、引き続き基本給や一時金の改善を目指して会社と協議します。

会社は、「パートタイマと再雇用社員の一時金支給月数」と「再雇用社員の基本給の水準」は合理的であると表明しました。その理由として、「**現時点での**パートタイマと再雇用社員の労働条件や**生産性**、再雇用社員については**年金支給額を含めたトータルの収入状況**を総合的に鑑みれば」としています。

この回答を受けて、ＪＭＩＴＵ支部は以下の議論を会社と行います。

①正社員と、パートタイマや再雇用社員の待遇差は、主観的又は抽象的な説明では足りず、「客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない」と定められました（厚生労働省のガイドライン）。したがって、正社員と、パートタイマや再雇用社員の**生産性**を、客観的及び具体的に測定し比較した実態（データ）の開示を会社に求めます。

②まさに「**年金支給額を含めたトータルの収入状況**」は大きな問題です。今年度中に定年退職で再雇用となる男性従業員は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２０２１年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、２０２６年４月２日以降は女性従業員も６５歳まで無年金になります。

２年前の春闘で、再雇用社員の基本給の底上げ（定年退職時の５０％→５５％）が実現した背景は、「再雇用社員の労働条件は、年金の一部（報酬比例部分）が６０歳から支給されることを前提に会社が決めた。その前提条件が崩れた（２年ごとに支給年齢が１歳ずつ先送りになる）ので見直す必要がある」ということでした。まもなく年金支給額は６５歳までゼロになろうとしています。それに対応した基本給の見直しが必要です。

【お知らせ】

次回団交は、10月23日（水）です。

年末一時金闘争第1回団交と秋季闘争第3回団交を並行して行います。

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/