JMITU組合ニュース
ＪＭＩＴＵ東京測器研究所支部
http://jmiu-tml.jimdofree.com
２０２０年２月１８日

2020年春闘は、「生活悪化と景気悪化が同時進行する中で迎える春闘」です。大幅賃上げで、生活改善と景気回復を実現しましょう。

〈春闘要求は2月18日（火）に提出し、3月3日（火）に回答を求めます。〉

【JMITU支部の重点課題】

①すべての仲間の大幅賃上げ

（初任給引き上げに伴う賃金是正を含む）

今年４月１日付で入社する新入社員から、大卒初任給は２０８，０００円から２１０，０００円に２，０００円引き上げとなります。会社は昨年の春闘の団交で「初任給引き上げに伴う賃金是正は、実施せざるを得ない」と表明しています。ＪＭＩＴＵ支部としては、新入社員を除くすべての正社員に一律２，０００円、パートタイマは時給で一律１０円の賃金是正を求めます。

②不合理な待遇差の解消

（継続再雇用社員の基本給、継続再雇用社員とパートタイマの一時金）

昨年の秋季闘争で、継続再雇用社員に今年４月から住宅手当と家族手当を支給する回答を得ました。ＪＭＩＴＵ支部が１年以上にわたって粘り強く交渉してきた成果です。ＪＭＩＴＵ支部には、以下のような喜びの声が寄せられています。

・「ご苦労様です。本当に粘り強く継続して交渉を行ってきた結果だと思います。ありがとうございます。」
・「再雇用になって、初めて月給が上がります。モチベーションも上がります。」
・「妻のパートの年収を扶養の範囲内に抑えてきました。再雇用になれば住宅手当も家族手当もなくなるので、この際、妻の年収を扶養の範囲を超えるようにしようかと相談していましたが、どちらが得か、もう一度計算し直してみます。」

一方で、「住宅手当と家族手当が出ることになったのは良いことですが、とりあえず一歩前進。基本給と一時金を解決したい。」との指摘もありました。「継続再雇用社員の基本給」と「継続再雇用社員とパートタイマの一時金」について会社は、「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。また、間もなく６５歳まで無年金になることは、再雇用社員の基本給の見直しするうえで考慮の対象になることを確認しました。

このような経過を背景に、２０２０年春闘では基本給と一時金についての不合理な待遇差の

解消を目指します。

③企業の将来展望にかかわる情報開示

（次世代測定器「T-ZACCS シリーズ」の現状と今後の展開。新社屋）

オリンピック関連の需要が終息し、自動車のＥＶ化に対応するセンサーや測定器を模索している状況で、「満を持して」リリースした次世代測定器Ｔ－ＺＡＣＣＳシリーズは、当面の間、売上の柱の一つになることが期待されているとＪＭＩＴＵ支部は理解しています。
現在までの販売台数や、今後の展開の計画などの開示を求めます。
また。新社屋の総工費や概要について情報開示を求めます。

1 消費税10%への増税を契機に、景気悪化と生活悪化が進行しています。

２０１９年１０月１日の消費税の１０%への増税を契機に、あらゆる経済指標が悪化しています。明らかに、景気悪化と生活悪化が進行しています。

◆経産省が１１月２８日に発表した１０月の商業動態統計によれば、卸売業は前月比**▲８．２%**、前年同月比**▲１０．０%**。
小売業では前月比**▲７．１%**、前年同月比**▲１４．４%**といずれも大幅な低下。

◆財務省が１１月２８日に発表した１０月分貿易統計によれば、輸出は前年同月比**▲９．２%**、輸入は**▲１４．８%**とともに大きく低下しました。

◆経産省が１１月２９日に発表した１０月の鉱工業指数によれば、生産指数は、前月比**▲４．２%**、前年同月比**▲７．４%**と大幅な低下。
１０月の出荷指数は、前月比**▲４．３%**、前年同月比**▲７．１%**とこれも大幅な低下。

◆厚労省が１１月２９日に発表した１０月の一般職業紹介状況において、１０月の有効求人倍率は１．５７倍で、前月と同じ水準にとどまりました。

◆総務省が１２月６日に発表した１０月の家計調査によれば、２人以上世帯の消費支出は１世帯あたり２７万９６７１円で、物価変動の影響を除いた実質で前年同月比**５．１%減少**しました。

◆内閣府が１２月６日発表した１０月の景気動向指数は、景気の動きと一致して動くと考えられる「一致指数」が前月比**５．６ポイント下落**の９４．８でした。

米中貿易戦争、イギリスのＥＵ離脱、新型ウィルスなどの影響もあり、２０春闘は「生活悪化と景気悪化が同時進行」する中で迎える春闘になります。

2 2020年春闘のテーマは、「くらし、雇用、将来展望、労使関係」

会社からは、「先行き不安」を口実にした、賃上げ要求に対する強い抵抗があるかもしれません。これに対して、労働組合として為すべきことは、忖度することでも我慢することでもありません。生活実感からの要求の実現を会社に迫ってこそ、会社の経営努力を引き出すことが出来ます。従業員のくらしと雇用をまもり、企業の将来展望を築く。その土台である労使の信頼関係を前進させることが、２０２０年春闘のテーマです。

春闘要求（案）全文は、裏面を参照してください。

【JMITU支部の2020年春闘要求（案）】

（１）昇給

① 正社員と契約社員
「一律１万円＋賃金是正２０００円」＋「現在の賃金体系で４％」の賃上げを実施すること。

② パートタイマ
時給で「一律５０円＋賃金是正１０円」＋「一律４％」の賃上げを実施すること。

③ 継続再雇用社員
一律４％の賃上げを実施すること。

④ 賃金水準の低下している年代の賃金是正を継続すること。

⑤ 査定配分について、労使合意の配分方法を実施すること。

⑥ 政策的な査定を行わないこと。

⑦ 基本給で、高卒初任給を２００，０００円以上、大卒初任給を２４０，０００円以上とすること。

（２）不合理な待遇差を解消する要求

① 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。
一時金の支給月数が（正社員に対して）、パートタイマが５５％、再雇用社員が６０％です。

② 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。

③ 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。

（３）企業の将来展望にかかわる要求

① 従業員の雇用とくらしに大きな影響を与える会社の経営施策と経営資料の開示と説明。
次世代測定器「T-ZACCS シリーズ」について以下の情報を開示すること。
・販売台数
・今後の展開の計画
新社屋について以下の情報を開示すること。
・総工費
・建物の概要

（４）『安心して働きやすい職場を求める統一要求書』にかかわる要求

①「事前協議等に関する協定」を今後も遵守すること。
＜事前協議等に関する協定＞
１．会社は、解雇・転籍、出向などについては、労働組合と事前に協議する。
２．希望退職募集に関する協定
①早期退職優遇制度の導入については、労働組合と事前に十分協議し、労働組合の理解と協力が得られるよう努力した上で実施する。
②希望退職の募集については、労働組合と事前に十分協議し、労働組合の理解を得た上で実施する。（ただし、理解とは納得ではない）
３．転勤・配置転換に関する協定
①従業員の所属する部課の統廃合、大幅な縮小、移転に伴い、従業員の労働条件に重大な変更を与えるような場合は、会社はあらかじめ相当な時間を取って組合に通知の上、十分協議し、理解と協力を得られるよう配慮した上で転勤・配置転換を実施する。

会社は退職強要の手段、労働組合の弱体化を目的として転勤・配置転換を行わない。
②従業員の転勤が転居を伴う場合、会社は事前に当該従業員に通知、説明し、家族がいる場合は家族の事情等にも配慮の上、当該転勤を実施する。なお、当該従業員の同意が得られない場合には、会社は組合と十分協議する。
③従業員の職種変更を行う場合、会社は事前に当該従業員に通知し、諸労働条件について話し合いを行い、理解を得た上で実施する。なお、当該従業員の同意が得られない場合には、会社は組合と十分協議する。

４．会社は、以下の事項について、労働組合と事前に協議する。
①事業所の移転・統廃合、分社化・合併、会社分割など企業組織の変更
②子会社の設立・業務移転・解散、新業種への進出・転換、海外への生産移転、企業間提携の締結
③増減資、他社の買収、営業譲渡、廃業、企業倒産にかかわる私的・法的手続きの申請・実行

５．会社は、賃金、労働時間、勤務形態など労働諸条件の変更について、組合と事前に協議する。

６．継続雇用（再雇用）に関する確認事項
①再雇用は、現職の継続を原則とする。
②再雇用後は、原則として転勤を命じることはない。
③雇用形態、雇用先、勤務地、賃金、労働条件について、労働組合と協議する。

７．会社・組合は、本協定項目の解釈に疑義が生じたときは、その都度協議する。

② 事前協議・同意協定の締結

事前協議・同意協定（案）

１．会社は、解雇・転籍・希望退職の募集、出向・配置転換、職種変更などについては、労働組合と事前に十分協議し、労働組合と本人の同意のうえに実施する。
２．会社は、有期雇用労働者の雇い止め、有期雇用、派遣労働者並びに業務請負などの導入・契約解除、裁量労働制を実施する場合は、労働組合と事前に協議し、同意を得たうえで実施する。
３．会社は、以下の事項について、労働組合と事前に協議し、同意を得たうえで実行する。
①事業所の移転・統廃合、分社化・合併、会社分割など企業組織の変更
②子会社の設立・解散、新業種への進出・転換、海外への生産移転、企業間提携の締結
③増減資、他社の買収、営業譲渡、廃業、企業倒産にかかわる私的・法的手続きの申請・実行
④その他、重要な経営施策の変更
４．会社は、賃金、労働時間、勤務形態など労働諸条件の変更について、組合と事前に十分協議し、同意を得たうえで実施する。

【引き続き、春闘アンケートにご協力ください】

・支部の春闘アンケートのページ
https://jmiu-tml.jimdofree.com/春闘アンケートにご協力ください/
・支部のホームページ
https://jmiu-tml.jimdofree.com/