JMITU組合ニュース
ＪＭＩＴＵ東京測器研究所支部
https://jmiu-tml.jimdo.com
２０１９年５月２１日

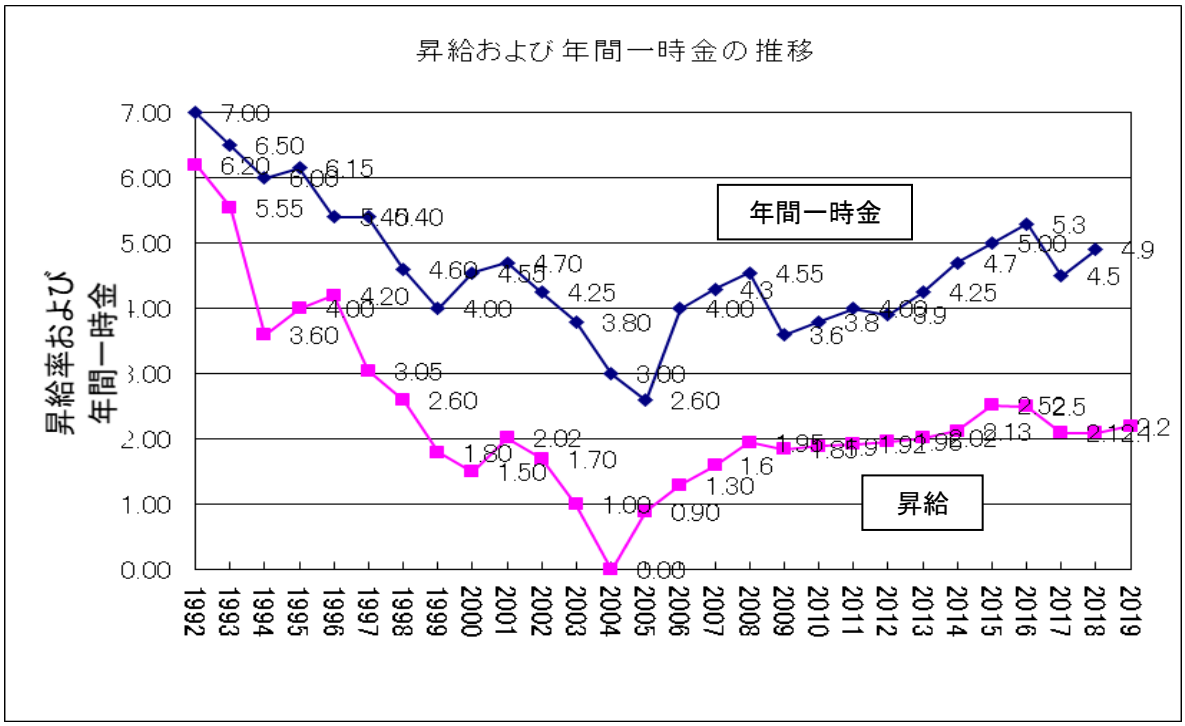
【年間一時金要求を５月２１日に提出します】

＜正社員と非正規社員の待遇差を解消する要求＞

①再雇用社員に住宅手当を支給すること。
②再雇用社員に家族手当を支給すること。
③パートタイマと再雇用社員に、正社員と同月数の一時金を支給すること。
④高田組合員の再雇用労働条件の理由を、具体的・定量的に説明すること。

＜2019年年間一時金要求＞

・要求月数：①正社員、契約社員、再雇用社員に（基本給＋地域手当＋家族手当）×６．１ヶ月の年間一時金を支給すること。
②パートタイマに（対象期間６ヶ月の平均勤務時間×時給＋家族手当）×６．１ヶ月の年間一時金を支給すること。
③派遣社員には、何らかの謝礼を支給すること。
・配分方法：従来通り
・回答指定日：６月４日
当日は団体交渉を開催の上、文書にて回答すること。
・支給日　　：夏季一時金：妥結後２週間以内
年末一時金：１２月６日（金）
・夏季一時金と年末一時金を分けて交渉することを会社が提案した場合は、協議に応じます。



＜正規と非正規の不合理な待遇差は禁止されています＞

正規（正社員）と非正規（パート、再雇用社員など）の不合理な待遇差は、法律により禁止されています（労働契約法第２０条：不合理な労働条件の禁止）。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。正規と非正規の不合理な待遇差は違法であり、禁止する流れが広がっています。
これらを背景にして、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。

【郵政労働契約法第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。
【郵政労働契約法第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。
【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。
【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。
・褒賞（永年勤続表彰）について契約社員に支給されないのは不合理と認定。
・退職金が正社員の支給基準で計算した場合の４分の１すら認めないことは不合理と認定。

再雇用社員の労働条件改善について、春闘での「秋闘等で論議したい」という会社の回答は、「不合理な待遇差の禁止」を強く意識した前向きなものであると、ＪＭＩＴＵ支部は判断しています。住宅手当と家族手当が支給されていないのは、再雇用社員だけです。**一時金闘争でも、再雇用社員に住宅手当と家族手当の支給を要求します**。

＜民間企業の60歳台の年間給与は、50歳台後半層の約70%が平均。一時金は正社員と同一月数の支給を。＞

人事院（国の機関）が、厚生労働省の調査結果にもとづいて、下表のとおり、民間企業では６０歳を超える従業員の年間給与は、６０歳前の７０%程度であることを認定しました。

＜民間企業の５０歳代後半層と６０歳前半層の年間給与の比較：人事院＞

企業規模	５０歳代後半層の年間給与（製造業の管理・事務・技術労働者）	６０歳前半層の年間給与（製造業の管理・事務・技術労働者）
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年の結果を基に人事院が作成

東京測器では、年間給与は７０%を遥かに下回ります。再雇用社員の毎月の基本給は定年退職時の５５%～６０%。住宅手当や家族手当は支給されなくなります。加えて、一時金支給月数は正社員やパートタイマの妥結月数の６０%程度（家族手当がなく、５５%～６０%になった基本給がベース）。
アルバイトについて、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する判決が出ています（大阪医科薬科大学事件：大阪高裁判決）。**一時金闘争では、再雇用社員とパートタイマに対して、正社員と同月数の一時金の支給を要求します**。

【2019年春闘の到達点と今後の課題】

３月２５日（月）、２０１９年春闘第３回団交を開催し、会社から第２次回答がありました。連合労組が早々に妥結したため、回答を変更させることは極めて困難でしたが、今後に繋がるコメントは得ることができました。ＪＭＩＴＵ支部として妥結を表明しました。以下に主な回答内容を紹介します。下記以外は、ＪＭＩＴＵ支部のホームページ（https://jmiu-tml.jimdo.com）を参照してください。

1 賃上げ

＜回答＞

①正社員と嘱託員（６０歳未満）：２．２％（非管理職平均で６，０８２円）

過去に労使で合意した配分方法で配分します。

②パートタイマ：時給２０円

＜解説＞

◆昨年まで２年連続で２．１%の回答でした。僅かに昨年実績を上回りましたが、到底納得できる回答ではありませんでした。

まず、昨年の回答は低すぎました。

- **東京測器研究所の賃上げ：２．１％（非管理職平均 ５，７６４円）**
- **ＪＭＩＴＵ東京地方本部の賃上げ：２．６３％（組合員平均 ８，３８１円）１９９８年以降で最高の水準**

また、既に指摘していますが、食料品を中心に値上げが始まっています。１０月には消費税１０%への増税が予定されています。

◆東京測器の従業員の生活に配慮した再回答を求めましたが、上積みはありませんでした。「今年の賃上げ回答は、消費税増税を考慮した結果なのですか？」とのＪＭＩＴＵ支部の質問に対して、会社は「（増税はまだ実施されていないので）考慮していません」と返答しました。「１０月からの消費税増税の結果、物価が上昇したら、来年の春闘では考慮しますか？」との質問に対して、会社は「物価上昇は、考慮せざるを得ません」という主旨の返答をしました。

2 初任給の引き上げ

＜回答＞

２０２０年４月採用予定の大卒初任給を２０８，０００円から２１０，０００円としました。

現在、高卒の募集は行っていないため、金額提示はできません。

＜解説＞

◆２０２０年度の募集要項には既に上記の初任給を記載しているとのことです。初任給の引き上げに伴う従業員の賃金是正は、「実施せざるを得ないと考えている」という主旨のコメントがありました。

◆初任給の引き上げは２つの目的があります。

①定期採用で人材を確保する（多くの企業が、「売り手市場」に対応するため初任給を引き上げています）。

②賃金の底上げと、それに伴う賃金是正。

今回の初任給引き上げによって、上記の２つの目的がどの程度前進するのか、チェックしていきます。

3 再雇用社員の労働条件改善

＜回答＞

賃上げ、家族手当、住宅手当の支給について、いずれも認められません。
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。

＜解説＞

◆再雇用社員の労働条件改善について、春闘での「秋闘等で論議したい」という会社の回答は、「不合理な待遇差の禁止」を強く意識した前向きなものであると、ＪＭＩＴＵ支部は判断しています。詳細は、Ｐ．２の**＜正規と非正規の不合理な待遇差は禁止されています＞**を参照してください。

◆東京測器で住宅手当が支給されていないのは、再雇用社員だけです。ＪＭＩＴＵ関東三菱自動車支部では、再雇用社員にこれまで支給してこなかった一時金を、今後は正社員と同一月数支給するとの回答がありました。

◆今後、夏季一時金交渉を含めて、再雇用社員の労働条件改善を目指します。会社に対して、「一時金の支給月数が、パー トタイマは正社員の支給月数の５５％、再雇用社員は６０％であることは、不合理な待遇差であると考えています。夏季一時金では、是正を求めていく予定です」と伝えました。

4 １０月２２日（即位礼正殿の儀）を今年に限り休日とすること

＜回答＞

今年に限り１０月２２日を休日とします。

＜解説＞

◆満額回答です。

5 風疹の抗体検査を社内で行うこと

＜回答＞

認められません。

＜解説＞

◆風疹の抗体検査を健康保険組合が実施できないため、実現が難しい要求であることは、ＪＭＩＴＵ支部も認識していました。問題は、団交で会社が「このような制度要求は応じることが難しい」という主旨のコメントをしたことです。ＪＭＩＴＵ支部が「例えば、インフルエンザの予防接種を職場で実施している企業は少なくないが、仮にそれを要求しても応じるのが難しいのですか？」と質問したところ、「そうです」と返答しました。

◆企業運営のリスク管理や従業員の福利厚生について、従業員の要望を広く集約して今後も要求していきます。