

2015年秋季闘争要求を9月15日に提出します。 9月29日に回答を求めます。

【2015年秋季闘争要求のポイント】

2015年秋季闘争の要求はどれも大事ですが、中でも特にポイントとなると考えている要求項目を解説します。

①祝日（8月11日「山の日」）が増えたことを活用して、年間の出勤日を240日から239日に短縮すること。

現在、年間（1/1～12/31）の出勤日は240日で労使協定を締結しています。来年から祝日が1日増えますが（8月11日「山の日」）、協定を改定しなければ東京測器の年間出勤日は減りません。年間出勤日を240日から239日に1日短縮することを要求します。

②再雇用社員の労働条件改善

「（2）継続雇用（再雇用）の労働条件に関する要求」を参照してください。

③事前協議・同意協定の締結

年間一時金闘争（夏季分）で要求した協定案ですが、会社が持ち帰り整理して、再度協議することになっています。秋闘での締結を求めます。「（3）事前協議・同意協定の締結」を参照してください。

④経営情報の開示

8月3日に「2015年秋季闘争にかかわる資料の開示を求める要求書」を提出。8月24日には会社の求めに応じて「2015年秋季闘争にかかわる資料の開示を求める理由」も提出しました。しかし、開示を求めた7項目中5項目がまだ開示されていません。8月31日時点でも、会社は「現在検討中なので、まだ開示できません」と返答しています。秋闘の要求日も間近になっています。早急に開示することを求めます。

【JMIU支部の2015年秋季闘争要求】

（1）JMIUの合意協力型労使関係の統一要求書

「くらしと雇用をまもり、企業の将来展望をつくる『合意協力型』労使関係をめざす要求書」と「労働法制改悪に関する統一要求書」を提出します。併せて、以下の事項を要求します。

1. 2013年度以降の管理決算書の開示。
2. 「ひずみゲージの納期問題」、「65才まで働ける職場づくり、製造職場の体制の整備」の進捗状況の開示。
3. 有給休暇の取得状況の開示。
4. 就業規則改定の予定がある場合は事前に開示し、JMIUの同意を得て実施すること。

安倍政権は、「企業が世界でもっとも活動しやすい国」をめざすとして、「成長戦略」の中心に「雇用改革」を位置づけ、労働者の働くルールである「労働法制」を大きく変えようとしています。この通常国会では、労働者派遣法改悪、そして、わたしたちが「残

業代ゼロ法」と呼ぶ、労働基準法の労働時間法制改悪（高度プロフェッショナル労働制、裁量労働制のさらなる規制緩和）が提出され、成立を強行しようとしています。

今回の「派遣法改悪」では、あらゆる業務について、派遣労働を最長3年おきに入れ替えれば、同一業務に期間の制限なく労働者派遣を受け入れることが可能となります。また、労働基準法「改正」では、労働法制のなかでも最も重要な「1日8時間・週40時間」という労働時間の大原則を崩す「高度プロフェッショナル労働制」がもりこまれました。

これらの労働法制改悪は労働者の雇用と権利を破壊するものであり、わたしたちは絶対に認められません。もし、これらの労働法制改悪が一方向的に職場に持ち込まれたならば、労使関係が悪化し、労働者のやる気と職場の活力が失われることは必至であり、企業経営にとってもマイナスです。いま、企業経営に求められているのは、長期安定雇用と長時間労働解消で、労働者が安心して働き続けられる職場をつくり、技術・技能の継承・発展をはかることです。

東京測器の就業規則を改定する予定がある場合は、十分な時間的余裕を以て事前に開示し、JMUIUの同意を得て実施することを要求します。

(2) 継続雇用（再雇用）の労働条件に関する要求

会社が考えるべきことは、再雇用社員をより一層活用すること、モチベーションを維持してより一層業務に貢献してもらうことです。したがって、再雇用社員のモチベーションを維持するためにどう処遇するかが、会社の重要課題になります。

1. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、退職時の60%（ただし時給換算で1000円を下回らない）とすること。
2. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、家族手当と住宅手当を支給すること。
3. 子会社（テムエル工業）設立に関する以下の質問事項について回答すること。

①何故、再雇用社員の雇用先として子会社を設立するのか？

「再雇用社員の労働条件改善」は企業の将来にとって重要課題。東京測器が直接雇用を継続して責任を果たすべき。

②今後は、再雇用社員は子会社で雇用するのか？

③東京本社以外（桐生工場や営業所）の再雇用社員はどのように雇用するのか？

(3) 事前協議・同意協定の締結

既に締結した協定・団交議事録・確認事項を整理し、それらを更に発展させて、以下の事前協議・同意協定を締結することを要求します。

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、組合と事前に十分協議し、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、組合と事前に十分協議し、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従業員が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、理解と協力が得られるように配慮した上で転勤、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。

(4) **三つ子の弊害を解消するための要求**

2011年と2012年春闘の労使合意にもとづき、三つ子の弊害（低昇給、異常に大きな査定配分、政策的な査定）を解消することを求めます。

1. 「賃金水準の精査」と「あるべき賃金水準（賃金カーブ）」についての協議を踏まえて、労使合意による「あるべき賃金水準」を確立すること。
2. 「あるべき賃金水準」に達していない従業員の賃金是正のルールを、労使合意で確立すること。
3. 政策的な査定を行わないこと。
4. 2015年春闘での賃金是正が「25歳～45歳に一律500円」になった理由を開示すること。

下表のとおり、2013年と2014年の春闘では、「35歳～50歳に一律1,500円」の賃金是正を実施しました。これはJMIU支部の賃金調査によって、35歳以上の従業員の平均賃金が低下していることが明らかになり、会社もこれを認めた結果です。しかし、2015年春闘での賃金是正は「25歳～45歳に一律500円」でした。賃金水準の低下は是正されたのでしょうか？この是正内容となった理由を開示してください。

＜リーマンショック（2008年の秋）以降の昇給と一時金の実績＞

年度	春闘での昇給	夏季一時金	年末一時金	営業利益 (億円)
'09	1.7%+一律450円=1.9%	***	***	***
'10	1.7%+(35~45歳に一律1,000円)=1.9%	***	***	***
'11	1.7%+(35~50歳に一律1,000円)=1.92%	***	***	***
'12	1.7%+(35~45歳に一律1,500円) (46~50歳に一律1,000円)=1.96%	***	***	***
'13	1.7%+(35~50歳に一律1,500円)=2.02%	***	***	***
'14	1.8%+(35~50歳に一律1,500円) (30~34歳に一律500円)=2.13%	***	***	***
'15	2.4%+(25歳~45歳に一律500円)=2.52%	***		

(5) **一時金支給条件・退職金に関する要求**

1. 一時金の支給条件を「支給日に在籍している者」ではなく、「査定期間に在籍していた者」に変更すること。
2. 退職金規定を（定年退職時の基本給）×（勤続年数）×（1.00）とすること。

(6) 職場の人員補充、環境に関する要求

1. 新規採用により人員を補充すること。
2016年度定期採用の内定者数、2016年度以降の採用計画を開示すること。
2. 技術・技能の継承のための教育を充実すること。
2012年秋季闘争での会社の回答は以下のとおりです。
「今年度から技術・技能の伝承者の特定と計画に基づく教育を開始しました。また、伝承の為の教育ツールの充実も、引き続き図っていきます。」
2013年以降の秋季闘争では回答を得られませんでしたので、その後の進捗状況について開示を求めます。

(7) 労働条件に関する要求

1. 社会保険料負担割合の変更
 - ①厚生年金保険料負担割合を、現行の「使用者（52）：従業員（48）」から「使用者（55）：従業員（45）」に改善すること。
 - ②介護保険料負担割合を、現行の「使用者（50）：従業員（50）」から「使用者（53.5）：従業員（46.5）」に改善すること。
2. 祝日（8月11日「山の日」）が増えたことを活用して、年間の出勤日を240日から239日に短縮すること。
3. 会社創立記念日（2016年12月16日）の休日を土曜日に振り替えること。
4. 寒冷地手当（札幌）の増額

	現行	要求
扶養家族有り	*****円/月	*****円/月
扶養家族無し	*****円/月	*****円/月

札幌勤務の国家公務員の寒冷地手当（支給期間は11月～3月の5ヶ月間）は、扶養家族有りが23,360円/月（支給総額116,800円）、扶養家族無しが13,060円/月（支給総額65,300円）です。東京測器の支給期間は10月～3月の6ヶ月間ですが、この間の支給総額は扶養家族有りが*****円、扶養家族無しが*****円となり、国家公務員より劣っています。支給総額で国家公務員相当の寒冷地手当とするために、上記のとおり増額を要求します。

5. パートタイムについても、生理休暇のうち月1日を有給休暇とすること。
正社員と同様に、生理休暇のうち月1日を有給休暇とすること。正社員には与えられていて、パートタイムには与えられていないのは、均等待遇の観点から合理性がありません。

(8) 労働組合の権利に関する要求

1. 労働組合活動による労働時間の短さを理由とした考課査定の切り下げを行わないこと。

(9) その他の要求

1. 昇給総額の2%の枠内で行う賃金是正に関して、事前に労働組合と協議を行い、労働組合の同意を得て実施すること。