

2016年春闘要求案

(1) 生活悪化と三つ子の弊害を解消する、子会社を含む「全ての従業員」の大幅賃上げ
子会社を含む従業員（正社員、再雇用社員、契約社員、パートタイム）の大幅賃上げを以下のとおり要求します。

① 正社員と契約社員

「一律1万円」+「現在の賃金体系で3.8%」=「従業員平均で2万円を超える」賃上げを実施すること。

② パートタイム

時給で「一律50円」+「3.8%」の賃上げを実施すること。

③ 再雇用社員

一律3.8%の賃上げを実施すること。家族手当、住宅手当を支給すること。

④ 賃金水準の低下している年代の賃金是正を縮小せず継続すること。

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。

(2) 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。

以下の経営資料の開示を求めます。

1. 2015年度の最終的な決算予測
2. 2016年度の利益計画
3. ゲージ、メーター、変換器、計測技術の各部門の2016年度の売上見込みと背景と根拠
4. 2013年度以降の管理決算書

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。

③ 生産体制の再構築に関する要求

以下の事項について、会社の施策の開示を求めます。

1. ゲージの納期問題について、進捗状況を開示すること。
2. 65歳まで働くことを前提とした職場の体制整備の進捗状況を開示すること。
3. 生産力と開発効率の向上のための施策（人員配置、設備投資など）を開示すること。

(3) 16春闘・JMITU統一要求書

1. 15春闘では一定の賃上げが実現しましたが、賃上げ額は、消費税増税や食料品などの値上げに

追いついていません。また、賃上げは中小零細企業や非正規雇用労働者に波及しておらず、貧困と格差がいつそう拡大しています。実質賃金指数（毎月決まって支給する給与）は2010年以降、2014年まで4年連続のマイナスで、その後も下げ止まったままです。いまの実質賃金は2010年を100とするといまや94にしかありません。

2. こうした結果、消費は急速に落ち込んでいます。とりわけ、安倍政権に代わって以降、消費税増税以降は国内消費の落ち込みはひどく、日本経済は再び、実質賃金の低下→消費の落ち込み→景気の後退という悪循環に陥っています。16春闘では、昨年以上に、すべての職場、すべての労働者への大幅な賃金引き上げで、貧困と格差をなくすことが強く求められています。
3. JMI TUは、今年も「すべての仲間の賃上げ」に取り組みます。年齢や評価にかかわらず、すべての仲間の賃上げを実現することは労働者の切実な要求です。また、派遣・臨時・パート・定年後継続雇用者などを含めすべての労働者が家計を支える大切な担い手であり、仕事のうえで重要な責任と役割を負っています。非正規雇用労働者を含むすべての仲間の賃上げは、労働者のやる気と職場の活力を生み出し、企業にとってもプラスになります。
4. 青年の採用、初任給の引き上げは、企業にとっても、技術・技能の継承、職場の活性化など企業の将来展望をつくるうえで大きな力になります。こうした立場から、初任給の大幅な引き上げを求めます。
5. 派遣労働者は直接雇用でなくても、派遣先の指揮命令のもとではたらいっており、その賃金は派遣先と派遣元の契約によって大枠が決まります。派遣先が労働者の賃金に反映させることを前提に派遣契約料金を引き上げることはその気になれば可能です。労働組合の要求にもとづいて、派遣会社をつうじて派遣労働者に賃上げや一時金支給を実現させるという経験も生まれています。
6. 近年、世界的に最低賃金制度の重要性が再認識され、裁定賃金を大幅に引き上げる動きが各国でひろがっています。日本においても、労働者・労働組合の要求と運動が強まっています。こうした運動とあわせて、企業内最低賃金協定の締結と最低賃金の引き上げを求めます。
7. 青年、子育て世代、中高年とそれぞれの世代にふさわしい賃金を保障することは、青年が将来にわたって安心して働けるという希望と意欲をつくりだします。こうした趣旨から、年齢別最低賃金保証を求めます。
8. 「均等待遇」は、時代の大きな流れです。また、「女性がいきいきとはたらける職場を」という世論が広がっています。労働基準法は、男女同一賃金の原則を求めています。また、労働契約法では有期雇用労働者の不合理な労働条件・処遇の差別を禁止しています。これらの規定の趣旨にもとづき女性や非正規雇用労働者の賃金と労働条件・処遇の差別をただちに是正すべきです。
9. 以上の立場から下記の項目に誠意をもって回答していただくように要求します。また、統一要求書に関連した各支部の具体的な要求にも誠意をもって対応していただくよう申し添えます。

① 企業内最低賃金協定の締結

1. パート、派遣・請負などを含め、企業内ではたらくすべての労働者を範囲とする「企業内最低賃金協定」を締結すること。
2. 企業内最低賃金を月額185,000円以上、時間額1,200円以上とすること。

② 学卒初任給

高校卒初任給を190,000円以上、大学卒初任給を220,000円以上とすること。

③ 年齢別最低保障賃金（金額の根拠は春闘パンフの裏表紙の資料を参照）

年齢別最低保障賃金（基準内賃金）を下記のとおりとすること。

25歳	240,000円以上
35歳	350,000円以上
45歳	400,000円以上
55歳	430,000円以上
定年後継続雇用者	310,000円以上

④ 女性の賃金差別の是正、「非正規雇用労働者」の均等待遇の実現

1. 支部の具体的要求にもとづき、女性の賃金差別を是正すること。
2. 支部の具体的要求にもとづき、雇用形態にかかわらず労働時間以外は正社員と同じ賃金・処遇にすること。

(4) 労働法制改悪に関する統一要求

安倍政権は、昨年の通常国会において、派遣労働者や労働組合の強い反対を押し切り、労働者派遣法改悪を強行しました。改悪派遣法は、3年おきに事業所における過半数労働組合等から意見聴取し、派遣労働者を最長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を可能としました。いっぽう、労働者・労働組合の運動が反映され、派遣の受け入れ、派遣期間の延長にあたっては労働者等との協議が求められることになりました。

改悪派遣法は、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、改悪派遣法が職場に持ち込まれ、派遣労働が増大したならば、労使関係が悪化するばかりか、技術・技能の継承が困難となり、企業経営にとってもマイナスです。こうした立場から、旧JMIUでは、15秋闘において「労働法改悪に関する統一要求書」に取り組みました。これに対し少なくとも「法律にもとづき対応する」などの回答が見られました。「法律にもとづく」という回答は「改悪派遣法を職場に持ち込む」ということであり、これを看過するわけにはいきません。

また、今通常国会では、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。これらの労基法改悪は、労働者をいっそうの長時間過重労働に追い込むものであり、わたしたちは強く反対しています。

については、秋闘に引き続き、下記のとおり要求します。

1. 改悪労働者派遣法について

- (1) 労働者派遣を導入する場合は、「常用雇用の代替禁止」の原則から労働組合と事前に協議し、同意を得ること。また、同一業務への労働者派遣は原則1年とし最長でも3年以内とすること。
- (2) 同一業務への派遣期間が3年を超えたときやあらたな人員増の必要性が生じた場合には、その業務に従事する派遣労働者に無期雇用として直接雇用を申し入れること。直接雇用後の労働条件・処遇については労働組合と協議し決定すること。
- (3) 勤続が3年をこえる派遣労働者についてはただちに無期雇用として直接雇用を申し入れること。直接雇用後の労働条件・処遇については労働組合と協議し決定すること。
- (4) 派遣労働者の安全衛生や教育訓練、食堂など福利厚生施設の利用、特別休暇などについて正社員と同等にすること。

2. 労基法改悪と労働時間について

- (1) 裁量労働制の導入・拡大、「高度プロフェッショナル制」導入、厚労省が推奨するいわゆる「ゆう活」などは行わないことを原則に、労働組合と事前に協議し同意を得ること。
- (2) 特別条項付36協定は結ばないことを原則としつつ、臨時的で特別な事情が生じ、36協定で定められている「限度時間」を超える時間外労働の必要が生じた場合は、事前に労働組合に申し入れ、「限度時間」の延長が必要な特別な事情等をできるだけ具体的に説明し、労働組合との合意を得ること。ただし、その場合でも、以下の条件を満たすこと。
 - ① 「限度時間」を含めた一ヶ月の時間外労働は60時間を超えないこと。また、延長する月は年6ヶ月を超えないこと。
 - ② 「限度時間」を超えた部分については割増率を50%以上とすること。
 - ③ 「限度時間」を超えて組合員を働かせた場合は、労働者の健康確保の立場から、本人の希望にもとづき代休を付与すること。その場合でも時間外割増賃金は支払うこと。
 - ④ 「限度時間」延長の対象となった業務について、人員補充や業務配分など長時間労働の改善策をはかること。
- (3) 各組合員の時間外・休日労働の実態と有給休暇の取得状況を情報開示するとともに、時間外・休日労働の削減と有給休暇の取得推進について労働組合と協議すること。
- (4) 年次有給休暇を時季指定で付与する場合は労働者からの希望日を聴取しその希望にもとづいて付与すること。