

2018年秋季闘争要求書(第3次)、ならびに質問書

9月2日の回答や、これまでの団体交渉での論議を踏まえて、要求を一部修正しました。とりわけ重視している下記の項目について再回答を求めます。

【再回答を求める事項】

1 JMITU支部の要求

(1) JMITUの合意協力型労使関係の統一要求書

＜労働者による有給休暇時季指定権が尊重される取得率向上施策の実施＞

5. 有給休暇の時季指定は、本来 労働者の権利ですが、労働者が自ら指定しにくい状況があることを申し出て、会社による指定を希望する場合には、希望する日数について、該当労働者の意向に配慮の上、時季を指定すること。

(2) 継続雇用（再雇用）の労働条件に関する要求

1. 「正社員と同等時間勤務」「短時間勤務」とともに、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。
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. 一時金は正社員、パートタイムの妥結月数を継続雇用者に支給すること。

2 本物の「働き方改革」を実現する統一要求書

1. 長時間労働を規制する要求

- (1) 残業代ゼロ法制（高度プロフェッショナル労働制）、裁量労働制の導入・拡大は行わないこと。
2018年春闘での回答で再回答するとともに、4月13日の団体交渉で表明した「労務費を抑制する意図で裁量労働制、高度プロフェッショナル労働制を導入する考えは持っていない」旨を再回答に加えること。

【質問事項】

＜労働者による有給休暇時季指定権が尊重される取得率向上施策の実施＞

- ①厚生労働省は「労働者が自ら5日以上年の年休を取得した」場合などは、使用者の時季指定は不要としています。年間5日以上有給休暇を自ら時季指定して取得する労働者に対して、会社がさらに時季指定することは、義務の範ちゅうを超えると考えます。会社の見解を示してください。
- ②労働者が自ら時季指定して有給休暇を取得することが本来の姿であることは労使の共通認識です。したがって、会社による時季指定は、一定の期間勤奨を行っても取得しない労働者に限るべきです。会社の見解を示してください。
- ③団体交渉の席上、会社は、特定の営業所や部署について一斉に時季指定する可能性を示唆しました。それに関して以下の事項に回答してください。
 - ・そのような必要性が現実存在するのか。
全所員、もしくは全課員の取得日数が極めて低い職場が現に存在するのか。
 - ・仮に特定の営業所の全所員に一斉の時季指定する場合、顧客への周知徹底はどのように行うのか。

回答指定日 2018年11月6日（火）

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書にて項目ごとに回答すること。