

# じよいんと

発行: 2020/2/21  
JMITU  
東京西部一般支部  
ダイワ分会  
HomePage



不合理な待遇差をなくす

## パートタイマー・有期雇用労働法の施行で格差是正へ

2/19第一回団交開催  
グローバルライドに働く  
すべての働く者の賃上げを

20春闘

アンケートによる  
生活の度合いは  
すべてが  
苦しさを選別!!

去る2月19日(水)、私たちは2020年春闘要求を会社に提出し第一回団体交渉を開催しました。  
今年の私たちの要求の基礎となるのは、皆さんからいただいた多くの春闘アンケートによるものです。

特に切実なのは非正規社員として働く仲間の生活の苦しさです。正社員のように毎年定昇で上がる賃金ではないため、春闘で要求しそれをもとに会社と交渉をしてゆくわけですからアンケートの内容は大変重要なものとなります。今年のアナキート数は昨年の2倍近く集まり、賃金引き上げでは生活が苦しいがほとんどで、生活に余裕がないことをあらわして

いました。こうした年収にして2〜3百万の世帯にとって春闘には大きな期待が込められていることがたくさん書かれたコメント欄に表れています。

から施行されるこの有期雇用労働法はグローバルライドから格差をなくす大きな足掛かりとなります。今春闘では会社の英断が求められます。

団交の中では社会保険料や消費税などにより可処分所得が減り生活が困難になったためシェアパートナーの月額基本給を2万5千円への湯要求をしています。また、パートタイマー時間給では100円以上の引き上げを求めました。月例賃金の引き上げはグローバルライドにおける従業員すべての要求です。中でも私たちの掲げる要求は非正規社員として働く仲間の生活改善要求です。

それに伴い、正社員への登用制度を今年も要求しました。アンケートの中には安定した収入と仕事を得られ、安心して働くことのできる正社員への希望も多く、制度としての導入を求めています。

20春闘は始まったばかりですが、グローバルライドに働くすべての労働者が希望と展望の持てる職場にするために団結して頑張りましょう。

世の中「同一労働同一賃金」と叫ばれてきました。今年四月

## 2020年春闘要求

### 1. 非正規社員の待遇改善にかんする要求

(1) フルタイムのシニアパートナーの月額基本給を225,000円に引き上げること。

また、それ以外の者については時給を1,400円に引き上げること。

一時金 算定基礎給×一律4ヶ月（夏 2.0ヶ月、冬 2.0ヶ月）を支給すること。

(2) シニアパートナー以外の非正規社員の時給を100円以上引き上げること

契約社員の月額基本給を16,000円引き上げる事。

一時金 算定基礎給×一律3ヶ月（夏 1.5ヶ月、冬 1.5ヶ月）を支給すること。

(3) 賃金改定は3月21日より実施すること。一時金については別途協議すること。

### 2. 職場政策に関する要求

(1) 非正規社員においては公正な処遇を図る立場から正社員との賃金や諸制度の格差是正に努めること。また、安定した生活は労働意欲を向上させ、よりよい製品作りにも結びつきます。ものづくりの職場にはなくてはならない技術・技能を高めるためにも非正規社員から正社員への登用制度をつくること。

(2) シニアパートナーの時間給決定では年金支給が前提という経緯から、2013年4月よりの無年金シニアパートナーに年金相当分の補填をすること。

回答指定日

3月4日（水）団体交渉で文書にて回答する事。

# 2020春闘 すべての仲間の賃上げで生活改善を

## 非正規社員要求 時給100円以上引き上げ 契約社員16,000円の賃上げを シニアパートナー月額225000円に 年間一時金4ヶ月

## 正社員との格差是正めざそう

### シニアパートナー 月々暮らせる賃金に

シニアパートナーは昨年春闘で1万円の賃上げを獲得し月額21万円となり、また一歩前進しました。

当初月額176000円でしたので34000円増えたことになりました。しかしまだまだ家計は赤字、退職金に手をつけずに生活するのはたいへん厳しいのが現状です。

一時金に至っては昨年、算定基礎が低いに正社員の半分以上の年間2.1ヶ月でした。

定年まで働き、ほとんどの人がそれまでのスキルを生かし同じ仕事をしているのが現状です。少なくとも働いている間はその賃金で生活でき、リタイア後のために必要な退職金に頼らない処遇こそ誇りをもって働けるといえるものです。

今春闘も基本給が低いのに一時金まで正社員の半分に満たない現状から、正社員とほぼ同じ一時金を要求し格差を是正したいと組合は考えています、皆さん共に声をあげて頑張らしましょう。

労働契約法20条では正社員との不合理な格差を禁止しています。2019年春闘で、正社員はベースアップがあり、シニアパートナーも1万円の賃上げがあったのに、パー

### パートタイマー、一時金 支給月数回復を

パートタイマーは賃上げもなく一時金はこれまでの最低支給月数年間0.6か月でした。

これでは2018年春闘での、パートタイマーの時給100円アップ、年収4%以上増加という成果が半減という結果です。

また一時金支給月数の大幅削減で、正社員との格差が大きく目立つようになりました。

パートタイマーなど非正規社員も社員と同様懸命に働いて会社の業績に貢献しています、定期昇給もなく長期間働いていても100円以上の昇給はなく、もともと新卒初任給にも満たない賃金です、パートだからといって一時金支給月数の大きな格差に道理はありません。何とかしてほしい、以前のように年間2か月程度をとの大きな声があります。

アンケートによれば生活実感は大半がかなり苦しいか、やや苦しいと回答しています。パートタイマーが単に家計の補助的働き手ではないという実態がみえます。時間給の改定では50円以上、年間一時金は3ヶ月の回答が大半でした。

シニアパートナー要求同様にもともと低い時間給、せめて一時金くらいは社員並みの支給月数をめざし格差是正を前進したいと組合は考えています。

働かせ方のグローバルスタンダードILO175号ではパートタイマーでもフルタイム労働者との合理的でない格差を禁止しています。組合はグローバルライドのパートタイマーの賃金格差は合理的でないと考えています。

JMIUは春闘の統一要求で最低時間給1300円を掲げ全国で実現にむけ行政や財界に働きかけをしています。

今年の春闘でもQRコードによるアンケートを実施しています。寄せられた声は必ず経営側に伝えます。引き続き声をおよせください。



# 2020春闘 安心して働きやすい職場を求め るJMITU統一要求(一部略)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
- (2) 36協定は可能な限り限度時間を短時間に設定し、原則として特別条項を設けないこと。  
臨時的・突発的に、限度時間を超える必要性が生じた場合には、労働組合とその都度、事前協議し36協定を再締結すること。労使の合意のうえ、特別条項を設ける場合であっても、限度時間を超える場合は都度、労働組合と事前に協議し同意を得ること。
- (3) 限度時間を超える場合の割増率を50%以上とすること。
- (4) 長時間労働の是正をすすめるために、職場の業務量の実態に見合った人員増をおこなうこと。
- (5) 労働者が人間らしい生活ができるよう、一日の所定内労働時間の短縮および残業をしなくても生活ができる賃金を実現すること。

## 2. すべての労働者の均等待遇を実現する要求

- (1) 賃金・一時金、手当、特別休暇、退職金等の労働条件において、性別、雇用形態、国籍などによる格差を是正し、均等待遇を実現すること。
- (2) 「均等待遇」を口実にした正社員の賃金・労働条件の引き下げを行わないこと。

## 3. 労働者の雇用をまもる要求

- (1) 有期雇用者や派遣労働者の「受け入れ」「雇止め」「入れ替え」については、労働組合と事前協議し合意を得ること。本人の希望により、有期雇用者・派遣労働者の正社員化を1促進し、賃金・労働条件について労働組合と協議すること。
- (2) 外国人労働者を受け入れる場合は事前に労働組合と協議し同意のうえで行うこと。受け入れた場合には、外国人労働者の雇用と権利をまもること。
- (3) 「不当解雇の金銭解決制度」に反対し、「労働者の雇用をまもる」という経営責任を明確にすること。労働者の解雇・退職勧奨など雇用に関する施策については、労働組合と事前に協議し同意を得ること。

## 4. 65歳までの定年延長と継続雇用者の賃金・処遇の改善要求 省略

## 5. 若い労働者の要求

- (1) 奨学金を返済している若い労働者への奨学金返済援助制度を創設し、若い労働者の経済的負担の軽減と生活改善をすすめること。
- (2) 人手不足を背景にした業務繁忙で年次有給休暇が取得しづらい環境を改善し、年次有給休暇取得の権利を保障すること。

## 6. ハラスメントをなくす要求

- (1) 経営者にはハラスメントをおこさない責任のもとに、あらゆるハラスメントを絶対に認めないという経営者の姿勢を明確にすること。
- (2) 管理職・従業員を対象にした社員教育・研修や啓発、相談窓口の設置、行為者に対する制裁措置、被害者のケアなど、労働組合と協議し、職場の意見をとりいれ、実効性のある・ハラスメント防止策を講じること。ハラスメント防止の社内規定をつくる場合は、労働組合と事前に協議すること。
- (3) 「苦情処理制度」等の有無にかかわらず、「ハラスメント」について労働組合から団体交渉1渉を申し入れられた場合には、誠実に協議すること。
- (4) ハラスメントの温床となっている過重労働と人員不足の解消、過剰なノルマ(目標)の設定や成果・業績主義を改善すること。