

JMITU第16回定期大会

23秋闘関連資料

23秋闘・最低到達基準と当面の目標	3
合意協力型労使関係をめざす統一要求書（案）	4
安全衛生に関する統一要求書（案）	6
安心して働きやすい職場を求める統一要求書	9
ハラスメント禁止規定協定モデル	11
中小企業と地域経済の再生めざす署名（経営者賛同用）	14

2023秋闘 最低到達基準と当面の目標

項目		最低到達基準	当面の目標	支部分会の到達
①労働時間・休日・休暇	1日の労働時間	7時間30分	7時間	
	1週の労働時間	変形なしの週37時間30分	35時間	
	週休制	完全週休2日制（土日の他に国民の祝日はすべて休日）		
	特別休暇	年末年始休暇、夏休み、GWの連続休暇（各1週間以上）、メーデー		
	変形制、交替制、裁量労働制等	反対（①労働組合との同意なく導入しないこと、②労使委員会を設置する場合は、委員の民主的選出と運営、JMITU代表を排除しないこと）。		
	年次有給休暇	入社時は勤続1ヶ月毎に1日。勤続6ヶ月目から20日付与。完全取得をめざす。連続休暇1週間。	勤続6ヶ月目から25日。完全取得をめざす。連続休暇3週間。	
	時間外・休日労働の規制	1日2時間、週6時間、月20時間、年間150時間 月45時間・年間360時間を超える特別条項は締結しない 休日労働をさせる場合でも最低でも週1日の休日を設けること		
割増賃金	時間外35%増、同深夜70%増、休日50%増	時間外50%増、同深夜150%増、休日100%増		
②定年・雇用延長		労使合意の労働条件での65歳までの定年延長		
③退職	60歳定年時	2000万円、中退金の活用など企業の外での保全措置の確立	3000万円	
	算定方法	勤続年数×定数。制限条項の排除		
④労災補償	死亡の遺族補償	2000万円 通勤途上災害も同額	3000万円 通勤途上災害も同額	
	障害補償	1級2680万円～14級100万円	1級4020万円～14級150万円	
⑤安全衛生		統一要求書と手引きにもとづく		
⑥社会保険料負担割合変更		社会保険料 労：使＝4：6 介護保険料も同率に変更。	社会保険料 労：使＝3：7	
⑦育児介護休業制度		①対象者の拡大、②賃金保障、③休業以外の措置、④権利の保障		
⑧奨学金返還支援制度		月1万円の返還	奨学金全額の返還	
⑨青年の要	結婚一時金	10万円	30万円	
	結婚休暇	7日間（休日を除く）	15日（休日を除く）	
	出産一時金	5万円	10万円	
	出産休暇	3日	7日	
⑩女性の要	生理休暇	2日有給	必要日数を有給で	
	産前産後休暇	前8週、後10週有給	前10週、後12週有給	
	通院休暇	5日間有給	10日間有給	
	男女差別の撤廃	昇格・賃金・諸手当・社内融資・福利厚生などでの男女差別の廃止		
⑩労働者・労働組合の権利		「労働組合活動の自由と保障について」にもとづく労働組合活動の権利の要求。モデルにもとづく「事前協議・同意協定」の要求		

J M I T U（日本金属製造情報通信労働組合）

中央執行委員長 三木 陵一

くらしと雇用、人権をまもり、企業の将来展望をつくる 『合意協力型』労使関係をめざす統一要求書

異常な物価高騰が続いています。2023年4月の生活必需品（基礎的支出）の物価は2020年4月から9%も上昇しており、その負担増は2人以上の勤労者世帯の場合、平均で月1万6千円近くとなっています。また、少子化が深刻化するもと、人材の確保・定着は重要かつ長期的な課題となっており、若い世代が企業に魅力を感じ、将来に展望をもって働き続けられる職場をつくることが求められています。

いっぽう、材料費や燃料代の高騰や一部の部品等の調達難などの経営環境も引き続き深刻であり、ウクライナ戦争など激動する世界情勢のもと、中小・中堅企業のとりまく環境は年々厳しさを増しています。電気自動車や自動運転、AI技術など急速な技術の進歩のもと、これに対応した企業の技術力、競争力の強化も重要な経営課題となっています。このようなもと、対等で良好な労使関係を築き労使で協力して労働者のくらしと雇用、人権をまもり企業の将来展望をつくるのがますます重要となっています。

J M I T Uはこれまでも、労働者の雇用とくらしをまもる責任と方針を明確にするとともに、企業の実態などの情報を労使で共有し、労働者の知恵と力を引き出し、技術・技能や営業力など現場の力

を強めることで企業の将来展望をつくる「合意協力型労使関係」をめざしてきました。また、この間、「中小企業への支援を求める緊急署名」に取り組むなどに産業別労働組合として取り組んできました。この緊急署名には多くの経営者のみなさんに協力をいただきました。

さらに「合意協力型労使関係」をいっそう前進させるために、次のとおり要求します。

記

- 1、労働者のくらしと雇用、権利をまもり、企業の将来展望をつくるという経営理念を経営の土台に位置づけ、つねに労働者・労働組合の要求を正面から受け止め、どのような経営環境のもとであっても労働組合の要求に応えるために最大限の努力を行うこと。
- 2、会社の情報を労使が常に共有し、会社施策を労使の共通認識となる努力を行うこと。材料・燃料代の高騰や部品の調達難、人材の確保・定着、技術力の強化など、どのような経営課題があり、それをどう打開していくのか、具体的な会社方針を示し労使で共有できるようにすること。
- 3、事前協議・同意協定を締結し、賃金・労働条件の変更、雇用、その他、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意にもとづき、協力して実行できる体制をつくること。あらたな雇用形態、賃金制度や労働時間などを導入・変更する場合は事前に労働組合と協議し労働組合の合意にもとづきすすめること。
- 4、職場の風通しを良くし、不良・クレーム、納期遅れなどについて、現場に責任を押し付けるのではなく、原因と対策を明らかにすること。労働者・労働組合からの指摘、職場政策に真摯に耳を傾け対応すること。
- 5、正社員を積極的に採用し人員を確保するとともに、労働者がはたらきがいをもてる賃金・労働条件と職場環境を実現することで、労働者の定着を促進すること。
- 6、新しい技術の進歩、少子化など、企業をとりまく社会的環境について労使で話し合い、政府・自治体、大企業・金融機関などへの要望など一致できる課題について協力・共同をすすめること。

回答日 2023年 月 日（ ）

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。

以上

JMITU（日本金属製造情報通信労働組合）
中央執行委員長 三木 陵一

安全・衛生に関する統一要求書

安全・健康は労働者の基本的人権であり、派遣・請負、関連子会社を含む職場ではたらくすべての労働者の安全と健康をまもることは、経営者の安全配慮義務であり、労働安全衛生法で定められた責任です。労働者の安全と健康は、製品の品質と安全の保持、企業への信頼と一体であり、企業の持続的発展にとっても、すべてに優先する最重要課題です。

こうした立場から、下記のとおり、安全・衛生に係る要求を提出します。

記

1、職場の総点検

労働安全衛生法令にもとづき、作業環境や労働者の健康状態などについて労使で点検すること。また、JMITUと当該企業代表による安全パトロールを通常6ヶ月ないし1ヶ年に1回実施すること。これらの結果にもとづき、違反事項や改善すべき事項をただちに改善すること。

2、安全衛生方針と安全衛生体制の確立

- ①労働安全衛生法令にもとづく安全衛生方針を作成し、職場に周知徹底すること。安全衛生方針は、派遣など非正規雇用者や関連子会社従業員など、職場ではたらくすべての労働者を対象とすること。安全衛生方針の作成や実施にあたっては、JMITUの意見・要求を反映させること。
- ②子会社、派遣労働者、請負労働者など様々な雇用形態や指揮系統のもとではたらく労働者が混在する場合は、一体となった安全衛生管理体制を確立すること。

3、安全衛生委員会について

- ①安全衛生委員会を事業場単位に設置し、最低月1回開催すること。
- ②労働者側委員は民主的な手続で選出すること。
- ③労働者側委員に日常業務に優先して委員として活動できる時間と権限を与えること。また、講習会への参加など必要な安全衛生教育の機会をつくること。
- ④労働者側委員に対し、安全衛生について責任者と交渉し、調査や改善を要求する権限を与えること。
- ⑤新しい工程や機械・設備、また新しい材料や化学物質を導入する場合は、安全衛生委員会で事前に協議すること。
- ⑥会社は、事業場の安全衛生管理に係るすべての情報を安全衛生委員会に提出すること。

4、安全衛生教育

安全衛生管理者、新入社員や職種変更・配置転換による新入者、一般作業員および特殊作業員のそれぞれに対する安全衛生教育を実施すること。

5、健康診断等について

- ①事業場で働くすべての労働者を対象に、雇い入れ時と1年以内毎の定期健康診断を実施すること（深夜労働従事者には年2回）。
- ②生活習慣病の検診についても定期検診に加えること。
- ③2次検診を含め、健康診断時の賃金およびこれにかかわる費用を保障すること。
- ④異常の所見があると診断された場合は、必要に応じ作業転換など就業上の措置を行うこと。

6、労働時間の適正管理と過重労働の改善

別紙統一要求書にもとづく労働時間短縮要求を前提に、労働者の健康を確保する観点から、

- ①テレワークや裁量労働制適用者などを含め、労働者の労働時間（出退勤時刻）を客観的な記録を基礎として確認し管理・把握すること。
- ②時間外労働を含め、終業から次の始業時刻までの時間は最低11時間確保すること（その場合に所定の始業時刻から勤務開始時刻までは勤務したものとみなすこと）。
- ③やむを得ず、時間外労働が月45時間を越えた場合は、産業医の保健指導など、過重労働に対する健康管理の対策を講ずること。

7、ストレスチェック

- ①ストレスチェックの結果を労働組合に報告・協議し、職場の環境改善に役立てること。
- ②「ストレスチェック」の結果を理由にした、低評価や退職強要をしないこと。

③労働者が50人未満の事業場でも実施すること。

8、異常気象と自然災害、感染症から労働者の安全をまもる要求

- ①異常気象などの情報や警報が出された場合には、労働者の安全を最優先し、早めの予防措置をとること。自然災害発生時の対処方法についての方針を定めること。とりわけ、障がいを持つ労働者、妊娠中の労働者、育児・介護などが必要な労働者等については特段の配慮を行うこと。
- ②災害等による自宅待機や早退・遅刻について、正規・非正規にかかわらず賃金を100%保障すること。
- ③事業所内の建物の耐震性や危険箇所がないか総点検し必要な措置を行うこと。
- ④冷房・送風設備、空調のきいた休憩所の設置、飲料水等の確保、適切な休憩時間等、猛暑による熱中症予防を行うこと
- ⑤災害などへの緊急対応として通常業務以外の業務を命じる場合や、時間外・休日労働を行う場合については、労働者の安全性と健康を確保する立場から、労働組合の合意を得ること。
- ⑥インフルエンザ等の感染症に本人並びに家族が発病し、またPCR検査やワクチン接種などで休業する場合は、賃金を100%補償すること。

回答日 2023年 月 日 ()

当日は必ず団体交渉を開催のうえ、文書にて回答すること。

以上

J M I T U（日本金属製造情報通信労働組合）
中央執行委員長 三木 陵一

安心して働きやすい職場を求める統一要求書

安心して働きやすい職場の実現を求める立場から、下記のとおり要求します。

記

1. 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なくし、均等待遇を実現すること。また、実行していない場合、その理由を説明すること。
- (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。

2. 長時間労働を規制する要求

- (1) 必要な生活時間の確保とジェンダー平等を実現するために、1日の所定労働時間を7時間30分（すでに実現している場合は7時間）にまで短縮すること。
- (2) 時間外労働の限度時間を1日2時間・週6時間・月20時間・年間150時間までとすること。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、月45時間・年間360時間までとし、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) 裁量労働制、テレワークや在宅勤務などあらたな労働時間制を導入する場合は、労働組合と事前に協議し同意のうえ行うこと。

(5) 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。

(6) 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。そのためにも、職場の有給休暇取得状況を開示して改善に向けた具体的な協議を行うこと。

3. 労働者の雇用・権利をまもる要求

(1) 「無効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。

(2) 本人の希望にもとづき、有期雇用者・派遣労働者の正社員化を促進すること。正社員化にあたっての賃金・労働条件は労働組合と事前に協議すること。

(3) 無期転換労働者の賃金・労働条件は正社員と同一とすること。

(4) 「職務給（ジョブ型人事制度）」など名称にかかわらず、査定・成果主義を持ち込まないこと。賃金制度を導入・改定する場合は、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

(1) 賃金を引下げることなく65歳まで定年を延長すること。

(2) 定年延長を実現するまでの間も、継続雇用者の賃金について60歳到達時の賃金を維持すること。また、特別休暇や住宅手当・家族手当など正社員との均等待遇をはかること。

(3) 継続雇用者の無年金期間中の生活と65歳以降の生活に配慮し、60歳到達時の退職金を2,000万円以上に引き上げること。

(4) 労働者が65歳以降も雇用継続を希望する場合、選別は行わず、賃金・労働条件、労働環境、働く条件を維持したうえで雇用すること。

5. ハラスメントをなくす要求

(1) ハラスメント防止法を踏まえ、別紙「協定モデル」にもとづき、ハラスメント防止のための制裁処分や相談窓口の設置、被害者の救済措置および再発防止などについて労使協議し協定化すること。

(2) 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。

6. 青年の要求

(1) 奨学金を返還している労働者について月々の返還金を支援する制度（代理返還など）をつくること。

* 「代理返還」とは、日本学生支援機構の奨学金を受けていた労働者に対し、企業が返還額を機構に直接送金することにより労働者を支援する制度。代理返還した金額を損金処理することにより法人税減税が見込める。また、自治体によっては「奨学金返還支援制度」を創設する事業主への助成措置がある。

回答日 2023年 月 日

当日は団体交渉を開催のうえ、文書にて回答すること。

以上

ハラスメント禁止規定協定書（モデル）

まえがき

社員はいかなる場合でもハラスメントに該当するか、該当すると疑われるような行為を行なってはならない。

1. ハラスメントの定義

当規定で定めるハラスメントとは、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、モラルハラスメント、その他名称の如何に関わらず、職場において行われる人権侵害に該当する侮辱的な言動や嫌がらせ、乱暴な言動により身体的あるいは精神的に傷つける行為、それに準じた行為により生じる不利益や不安を与える行為、職場環境を悪化させる行為とする。

ハラスメントは会社が定める就業する場所、就業時間に限ったものではなく、私的な領域、時間においても前述に該当する行為等で影響を及ぼす時、当規定を適用する。

2. 禁止行為(ハラスメントの具体例)

(1) セクシュアルハラスメント

- ①容及び身体上の特長に関する不必要な発言
- ②性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問
- ③不必要な身体への接触
- ④プライバシーの侵害
- ⑤性的な言動により、従業員の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する言動
- ⑥交際、性的な関係の強要
- ⑦性的な言動への抗議、拒否に対して、不当な人事や不利益な状況にする事
- ⑧男らしさ、女らしさ、固定観念の強要
- ⑨その他、相手に対し不快感を与える性的な言動

(2) パワーハラスメント

同一職場における職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

- ①暴行、傷害(身体的な攻撃)
- ②脅迫、名誉棄損、侮辱、暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離、仲間外れ、無視(人間関係からの切り離し)
- ④業務上明らかに不要な事、遂行不可能な事の強制、仕事の妨害(職務における過大な要求)
- ⑤業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる事や仕事を与えない事
(職務における過小な要求)
- ⑥プライベートへ過度に立ち入る事
- ⑦心理的萎縮を目的とした叱責(過度な大声、多勢の眼前)
- ⑧威圧的な発言、物を投げつける、物品を叩く又は蹴る、大きな音を立てる行為
- ⑨配転や退職の強要、公平性・公正性を著しく欠いた理不尽な人事評価

(3) その他ハラスメント

- ①妊娠、出産、育児、介護、看護や家族・家庭環境に関する否定もしくは差別的な言動や不利益な取り扱い
 - ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度を取得させない言動(辞めさす、追い出す)
 - ・短時間勤務制度の利用者に対しての嫌味を含んだ言動(遅く出社・早く帰れる人はいいね)
 - ・妊産婦に対し、思いやりに欠けた言動(病気じゃないんだから甘えるな 等)
 - ・子供の病気や看病の頻度が高くなった時の嫌味を含んだ言動(本当に迷惑 等)
 - ・子供のいない家庭に対して、配慮に欠けた言動や過度な介入
 - ・結婚の強要、独身を否定した言動、交際の強制
- ② その他、職場環境を悪化する行為又は人権を侵害する行為
 - ・他者を認めない、陰口、悪口、嘘をつき人を騙す、冷笑する、蔑む視線、異常な束縛行為
 - ・宗教、信条、国籍、人種、民族、文化、趣味、嗜好、個の価値観を否定する言動や差別行為
 - ・障がいのある方、性的少数者(LGBT)を否定した言動や差別行為

※ハラスメントは、相手はどう思うか、どう感じるかによって、その判断が大きく変化します。具体的な事例は上記以外で発生する可能性も充分にあり、原則法律の観点から、人権を侵害する言動かどうかを判断します。

3. 適用範囲

- ①社員
- ②会社に対して求職活動中の者
- ③すべての顧客、サプライヤー、関連業者など
- ④会社の業務に従事するすべての人員

4. 場所

- ①会社施設内
- ②顧客施設内
- ③業務に関するイベントなどが行われる社外の場所
- ④これに限定されない

5. 定義

- ①パワーハラスメント
- ②セクシャル・ハラスメント
- ③モラルハラスメント
- ④育児休業等に関するハラスメントの防止
- ⑤その他あらゆるハラスメントの禁止
(これらは一例であり準ずる行為を含む)

6. 相談窓口

- ①秘密保持(当事者のプライバシー、名誉や人権の尊重)

②申立てについての調査

③事実認定の結果をハラスメントの行為者及び被害者にフィードバック

7. 被害者に対する措置

①行為者に対して被害者への謝罪要求

②被害者の不利益回復

③被害者と行為者の関係改善援助

8. 報復の禁止

①いかなる形での報復・仕返し、脅しの禁止

②報復等については、解雇を含む制裁措置

9. 制裁処分

ハラスメントが発生したと判断した場合、制裁を加えるものとする。制裁処分は、戒告・譴責・減給・出勤停止または解雇を含むものとする。

10. 再発防止

ハラスメントが発生した場合は、速やかに再発防止に取り組む。

11. 不利益扱いの禁止

社員が相談窓口申し出たことにより、不利益な取扱いをしてはならない。

2023年 月 日

(会社) ○○○○
代表取締役社長 ○○山 △□夫 印

(組合) J M I T U
中央執行委員長 三木 陵一 印

同 ○○地方本部
執行委員長 ○○○ ○○○ 印

同 ○○支部
執行委員長 ○○○ ○○○ 印

中小企業と国民のくらしが元気になってこそ日本経済は再生できる！

消費税減税！中小企業と地域経済の再生をめざす署名

経済産業大臣 殿

ウクライナ戦争の長期化やかつてない円安などを背景にした物価高騰が深刻化しています。金属産業の中小中堅企業では、材料・燃料代の高騰が経営を圧迫しています。一部の部品等の調達難も引き続き深刻です。また、深刻な人手不足のもと、人材確保・定着と技術力向上のために従業員の賃金・労働条件の改善などが求められています。EVやAIなど急速な技術改革と産業・企業をめぐる経営環境の急速な変化への対応も重要課題です。

中小中堅企業は日本経済を土台から支えており、中小中堅企業と地域経済の再生なしには日本経済の成長はなしえません。ついては、下記のとおり、要請します。

- (1) 大企業に対し、中小中堅企業との取引にあたっては、取引先での材料・燃料代や人件費の高騰や部材の調達難に配慮し、コストアップの適正な価格転嫁、無理のない納期設定などに協力するよう指導すること。また、下請振興基準の法制化など、独占禁止法、下請法を改正・強化すること。
- (2) 全国一律最低賃金制を制定するとともに、最低賃金をすべての地域で早急に1500円に引き上げる。最低賃金の引き上げにあたっては、中小企業への助成・支援をすすめること。
- (3) 銀行による貸し渋り・貸しはがしを規制するとともに、業績や資金繰りが困難な中小・中堅企業への金融支援策を拡充すること。
- (4) 人材の確保・定着、技術・技能の継承、新技術・新商品の開発など中小中堅企業への助成・支援策を積極的にすすめること。
- (5) 消費税を減税するとともに、企業にあらたな負担を強いるインボイス制度導入を中止すること。
- (6) 「リストラ規制法（仮称）」を制定し、地域の雇用・経済に影響を及ぼす事業所閉鎖・大規模縮小を規制するなど、地域の雇用をまもり、地域経済の活性化をめざすこと。
- (7) 以上の施策を実行するうえで必要な財源については、国民や中小中堅企業への負担を求めるのではなく、大企業の法人税引き上げや優遇税制措置の廃止、株・為替取引への課税強化、内部留保への課税、所得税・住民税の累進課税の強化など大企業と富裕層への適正な課税で確保すること。

2023年 月 日

団体名

所在地

代表者