

はたらく青年

発行・日本共産党中濃地区委員会 2017年10月1日

〒505-0052 美濃加茂市加茂野町今泉 1163

電話 0574(26)8195 メール jcp.chunochiku@plala.or.jp

郵便局の19万人労働者に希望の灯



(写真は9/15付しんぶん赤旗より転載)

東京地方裁判所は9月14日、日本郵便で働く期間雇用社員が「正社員と同じ仕事なのに手当てや休暇で格差があるのは労働契約法に違反する」と訴えていた訴訟の判決をだしました。春名茂裁判長は、「年末年始手当、住宅手当、夏期・冬期休暇、病気休暇が時給制契約社員にまったく支給されないことは労働契約法第20条に違反し、各手当ての不支給には不法行為が成立する」と述べ、会社側に支払いを命じました。

判決は、同法について「一定の賃金制度上の違いを許容するもの」としたうえで、年末年始手当について、正社員と同額を求めた原告の請求に8割、住宅手当について6割の支払を命令。夏期・冬期休暇と有休の病気休暇を取得させないことは「不合理だ」と断じました。判決後に原告の宇田川朝史さん(51)は「主張が認められてうれしい。必死の思いで挑んだ裁判で病休などが認められたことは大きな意味がある」と語りました。

郵政産業ユニオン、原告弁護団が“声明”

14日の各紙は一面のトップで「手当・休暇なし違法」などと今回の東京地裁判決を報道。また、郵政産業労働者ユニオンと労契法20条格差是正訴訟原告弁護団は、「日本郵便㈱・労契法20条格差是正訴訟2017年9月14日判決にあたっての声明」を共同で発表しました。その要旨を紹介します。

今回の判決は、日本の非正規労働者の未来に希望を灯す大きな意義のある画期的な判決となった。

郵政産業労働者ユニオンに所属する3人の組合員は、2012年8月において正規雇用と非正規雇用の著しい労働条件の格差を解消するために立法化された労働契約法20条に基づき2014年5月に労働条件格差の是正を求める訴訟を提起した。

労契法20条が施行されてからこれまでいくつかの判決が出されてきたが、これまでの判決は同条の趣旨が正しく解されず不合理な格差について、管理職への登用など将来の人材活用の仕組みの可能性や定年後の賃金減額が社会的に容認されているなどといった誤った根拠に基づき、メトロコマース事件、佐賀中央郵便局事件、ヤマト運輸事件などにおいて、労働者側全面敗訴か一部勝訴かの極めて消極的な判断を示してきた。しかし、今回の判決は、これまでの司法判断の流れを変えて、今後の非正規労働者の労働条件格差を是正していくための扉を開いたといえるものである。日本郵便㈱は、約20万人の正社員に対してほぼ同数の約19万人の期間雇用社員が働く大企業である。民間の大企業で働く非正規労働者の格差を是正する判決が出たことは、非正規雇用の増大と格差が広がるわが国の雇用社会に与える影響力が大きいものといえる。

本日の判決は、正社員の組合員が法廷で証言に立ち、同じ職場で同じ誇りをもって同じ仕事をしているにもかかわらず、大きな労働条件の格差があることはおかしいと証言し、正社員も非正規社員もともに一致団結して闘ってきた労働組合運動の大きな成果である。被告会社は、判決を真摯に受け入れ、労使交渉を始めることを強く求める。

18年度予算要求、監督官100人増に

厚生労働省は、来年2018年度予算の概算要求で「働き方改革」実行をめざすとしています。

概算要求では、「サービス残業なくせ」の声におされて労働基準監督署の監督官を100名、監督官OB54人を増員するために20億円。その他、「長時間労働の是正」に309億円、「同一労働・同一賃金など非正規の処遇改善」に799億円、人材確保対策、地方創生に432億円などがあります。他方、「働き方改革」一括法案の成立を前提とする概算要求となっています。この一括法案は、「残業代ゼロ法」を含むだけでなく、雇用対策法の改悪も含まれており、「多様な就業形態の普及」で労働法が適用されない「非雇用型」の働き方を広げるための施策として「キャリアアップ助成金の拡大」780億円、「生産性向上」760億円などを計上しています。

政府は「人生100年時代構想会議」(議長・安倍首相)を9月11日に発足させ議論を始めました。教育の無償化や社会人の大学での学び直しとともに「高齢者向け給付が中心となっている社会保障制度を全世代型社会保障へ改革」することを看板に掲げます。

会議のメンバーは10代の会社代表から80代のゲーム開発者まで13人。「いくつになっても学び直しができ、新しいことにチャレンジできる社会」をめざす、というわけです。

多様な形の高齢者雇用ー「人づくり革命」

会議では、今の年金の支給開始65歳で「人生100年」だと35年の支給になり、「長すぎる」と。だから、「全世代型社会保障」と銘打って高齢者向け給付を見直し、「多様な形」での高齢者雇用をこれからのテーマとする、というのです。これは“生涯にわたって働く”ことで年金支給開始を遅らせる意図が見え見えです。

この構想の前史に自民党の「人生100年時代の制度設計特命委員会」があります。ここではすでに、子育て支援を名目に消費税や社会保障の負担を増やし、医療・介護を削り「全世代」に負担増を求めるとしていました。この自民党の「特命委員会」の委員長を務めてきたのが茂木俊充議員です。この茂木氏が内閣改造によって新たに「人づくり革命」担当大臣となっています。

はたらく職場の声を要求実現の力に

日本医療労連(日本医療労働組合連合会)は9月20日、今年の看護職員の労働実態調査の結果を発表しました。同労連はほぼ5年に一度、看護職員の労働実態調査を実施。今回は、33,402人が回答しました。

「疲れが翌日に残る」「休日でも回復しない」といった『慢性疲労』が71%、「強いストレスがある」が62%、「健康に不安」が55%といずれも高率です。また、74%が何らかの薬を常用し、最多は「鎮痛剤」48%、「ビタミン剤・サプリ」が28%。妊娠した人の約5割が夜勤免除されず、30%が切迫流産したと回答しています。

看護師確保法に抵触する月9日以上の子交代が3交代で36%、2交代で夜勤「5回以上」が47%、「16時間以上」は48%です。交代勤務でも時間外労働(残業)をし、始業前の時間外労働も増加。その時間外労働が常態化しており約7割がサービス残業です。約8割が「ミスやニアミスを起こしたことがある」と、74%が「仕事を辞めたい」と回答しています。この調査を受け同組合は、夜勤・交代制労働者の労働時間短縮、医師増員なしの「効率化」ではなく、労働基準法を順守できる人員確保と増員をもとめていくとしています。

健康の自覚状況(勤務形態別) (%)

自覚症状/勤務	日勤のみ	3交代	2交代
全身がだるい	47.5	54.5	47.7
いつも眠い	31.9	42.2	35.3
目が疲れる	40.5	39.4	35.3
胃の調子が悪い	17.3	19.4	16.2
腰痛	40.8	44.5	42.8
なんとなくイライラする	27.7	33.2	29.4
根気が続かない	17.3	19.8	17.2
ゆううつな気分がする	28.8	32.5	28.7

60歳すぎる深夜勤務はさすがにこたえる・定年延長

年金支給年齢が伸ばされ、60歳を超えても働かざるを得なくなっています。その働き方も賃金は大幅に減額されたうえに、深夜勤務、3交代勤務もできる、これが会社の示す条件です。経験者でも「60歳を過ぎてからの深夜勤務はさすがにこたえる」と言います。

私の1ヵ月、1年間の生活費はどれだけ必要!?

最低生計費調査—25歳単身世帯の結果 (単位:円)

	25歳の男女平均	あなたの試算
消費支出	163,083	
食費	38,457	
居住費	45,000	
光熱・水道	7,510	
家具・家事用品	3,480	
被服・履物	8,426	
保健医療	2,186	
交通・通信	19,062	
教育	0	
教養娯楽	17,745	
その他	21,217	
非消費支出	47,562	
予備費	16,300	
最低生計費	179,383	
税込み月額	226,945	
税込み年額	2,723,340	
必要最低時給額	1,350	
今年の最低賃金	800	

表は、静岡県立短大の中澤准教授が中部地方単身者の生計費を調査したもの。サンプル数は217。賃貸アパートは1K25㎡。予備費は消費支出の10%。交通費は「通勤手当なし」の場合。教育費ゼロは子育てなしの場合。非消費支出は所得税・地方税・厚生年金・協会けんぽ・雇用保険の合計額です。

必要最低賃金額は、月21日労働日×8時間×(必要最低時給額)=226,945円で試算。この場合時給は1,350円となります。岐阜県の最低賃金は800円ですから、差額は550円×8時間で試算すると最低必要な生計費が1日あたり4,400円不足し、必要な生計費が足りません。あなた自身の今の生計費を試算してみてください。表では食費3回×30日×427円=38,457円で1回あたり427円となっています。

改定された最低賃金法を生かすとき

日本の貧困・格差是正のために最低賃金制度の拡充は大きなテーマの一つです。大企業の内部留保は400兆円を超えて増え続けています。国民生活を豊かに上げていくだけの体力を日本の経済力にはあります。

最低賃金法は、最低賃金を決めるにあたって、生計費・賃金実態・支払い能力の三つの要素を考慮すべきとしています。「生計費」については国民の運動によって2007年に「労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係わる施策との整合性に配慮するものとする」(最賃法9条第3項)という規定が追加されました。最低賃金決定の決定的な要因として生計費の比重をさらに大きくすることが重要です。労働組合などの各種団体で生計費調査をすすめ、それを互いに公表し国民の真に必要な生計費の可視化をすすめることが大切です。

また、最低賃金制度を現在の地域別から「全国一律制」に変えることも重要です。同一労働同一賃金制度を確立することで差別賃金をなくしてこそ、「健康で文化的な生活」(憲法25条)の土台をつくることができます。

左記の表では、最低生計費の試算の基準として1ヵ月の平均労働日を21日間としています。これには有休休暇や病気休暇などが含まれていません。これらを賃金に加えるとすると、最低賃金1500円は切実な要求です。

