

はたらく青年

発行・日本共産党中濃地区委員会

2018年6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

5/1 メーデー全国 307ヶ所 可茂地区でも



5月1日第89回メーデーが全国307ヶ所で開かれ15万人以上の参加がありました。岐阜県内では岐阜市での県中央メーデーなど3ヶ所で開かれ、美濃加茂市では可茂集會が行われ、集會後には市役所から美濃太田駅まで参加者によるアピール行進がおこなわれました。

可茂集會ではJMITU(日本金属製造情報通信労働組合)の日系ブラジル人労働者のスミヨシさんが発言。「メーデーは働く労働者の祭典として世界の多くの国々では祭日です。私の国、ブラジルでも当然祭日となっています。この日を祭日としていない日本では働く労働者は大切にされているのでしょうか。日本で働く多くの外国人労働者は、派遣労働など低賃金です。その外国人労働者も高齢化を迎えています。暮らしを守るためにみなさんとともにがんばります」と決意の表明がありました。その他、可児市長、井上さとし参議院議員(本村伸子議員、武田良介議員)、今井まさと衆議院議員などからのメッセージも紹介されました。なお、岐阜市の中央メーデーには、民進党県連、社民党県連からあいさつやメッセージが寄せられました。

労働者代表なく、データーねつ造の審議会

「働き方」改悪法案の強行採決は許せません。参議院での廃案をめざして引き続き力をつくします。

政府が国会に提出した「働き方」法案は、労働基準法の改正案など8本の法律を一括改定するというものです。これには、労働組合の全労連、連合、全労協や全国過労死を考える家族の会が「働きすぎで家族を亡くす地獄のような苦しみをだれにもさせたくない」と反対し、集會や国会前での座り込みを続けてきました。世論調査でも「今の国会で成立させるべきだ・19%」「その必要はない・60%」と反対が多数となっています。

さらに、この法案は、法案の適否を審査した労働政策審議会(政府は法案を国会に提出する前提としてこの審議会の了承を求めることが必要)に政府が提出した資料(労働時間などの実態を調査したもの)がねつ造されていたことが判明しました。ウソのデーターにもとづいて審議・作成された法案であり、労働者代表が1人もいない産業競争力会議と規制改革会議で議論されたものを労政審に押しつけ、その労政審では労働者代表の反対にもかかわらず法案要綱としてまとめられたものです。どこから見ても国会で審議する前提を欠く法案です。



「差別的取り扱い禁止」パート労働の1.5%

日本共産党の高橋千鶴子議員は5月16日の衆院厚生労働委員会の質疑で、「『働き方改革』法案は正規・非正規の待遇差をなくし、同一労働同一賃金をめざすというが、パート労働法の改定では従来の法律の内容と何ひとつ変わっていない、そのため差別的取扱いの禁止の対象はパート労働者の1.5%であり、法案には同一労働同一賃金の文字はない」と批判。(日本共産党HPに動画あり) また、「郵政グループが『手当の格差は違法』の判決を受け正社員の住居手当などを廃止しようとしている」と指摘し、正規雇用の待遇を非正規雇用に合わせて引き下げることで待遇差を解消しようとする動きを告発しました。

“今はこきつかわれる”…「読者アンケート」

「はたらく青年」読者アンケートへのご協力ありがとうございました。寄せられたアンケートには、さまざまな意見や感想が記入されており「いまの職場のことなどを話し合う機会をつくることができないか!?!」との思いを強くさせました。その一部を紹介します。

アンケートの回答者は「はたらく青年」をいつも読んでいる(30%)、ときどき読む(23%)、読まない(38%)、続けての発行を期待する(15%)というみなさんです。

○「今後どのような記事を要望しますか」の質問に『将来の、これからの職場を明るくするもの。今は暗いことが多い』とありさらに『30歳過ぎると契約社員(3年間)、派遣社員しかできなくなってしまった』、そして『昔はよかったが、今はこきつかわれる。お金と休めない。ぎりぎりまで労働させられる。見習いの時、給料がもらえなかった。正社員になりたいけれどなれない』(可児市・男性)

○『今の世の中、はたらく青年にきびしい時代になってしまった。私達の時代とはまったく360度変わった時代です』この回答者は“ひよっこ”と同じ世代のようで『仕事にミスはつき物である。それを給料から引き出すのは違うのではないか。会社の中でミスをなくす事をカイゼンしていくのかベスト』とあり『差別をなくし正社員で働くことが一番幸福ではないか。結婚して夫婦とも働いてすばらしい家をつくること』(御嵩町・男性)

○『正社員になりたいければ自分自身で努力すればよい。誰かに助けを求めるのはおかしいと思う。ノルマがなければ日本の大半の企業は倒産すると思う』(33歳・男性)

○『非正規社員なのは)例外もあるとおもうけれど努力の差(ごめんなさい)。子どもを2~3人持ってもある程度のレベルの生活ができる給与がほしい』(八百津町・女性)

○『正社員と非正規社員の待遇の差をもっと多くの人に知ってもらうための読み物(時間をとらずに読める広告など)』で待遇・労働条件の改善をめざす(26歳・男・関市)。

日本共産党の「労働基準法等改正大綱」の要旨を紹介します。

「働かせ方」大改悪をやめさせ、まともな働き方改革を実現するためにー 日本共産党国会議員団

政府が提出した「働き方改革」一括法案は、労働時間規制を完全に無くしてしまう「高度プロフェッショナル制度」(残業代ゼロ制度)を導入し、過労死水準の残業を合法化するなど、「働かせ方」大改悪法案です。

日本共産党はこの間、8時間働けばふつうに暮らせる社会を実現するために、ブラック企業規制法案や派遣労働者保護法案、パート・有期労働者均等待遇法案、長時間労働解消緊急提案などさまざまな立法・政策提案をおこなってきました。政府一括法案の国会提出にあたり、これに焦点をあてて日本共産党国会議員団は労働基準法等改正大綱を公表しました。

(1)「高度プロフェッショナル制度」を削除し、企画業務型裁量労働制の廃止をはじめ裁量労働制を抜本的に見直します

政府の「働き方改革」一括法案に盛り込まれている「残業代ゼロ」制度は、労働時間規制を全面的に適用除外にする制度です。週休2日にあたる年間104日さえ休めば、24時労働を48日間連続させても違法にならず、過労死を促進・合法化する制度です。8時間労働制を根底からくつがえすこの制度を法案から削除します。

実際に働いた時間と関係なく事前に定めた時間を働いたものとみなす「みなし労働時間制」は、世界にほとんど例をみない異常な制度です。この制度を認める国際労働機関(ILO)条約は存在しません。裁量労働制は、「みなし労働時間制」を採用しているために、実労働時間の把握が事実上不可能であり、長時間労働の温床になっています。ホワイトカラーを際限のない長時間労働においやる企画業務型裁量労働制は廃止します。事業場外みなし労働時間についても、その要件と運用を厳格化します。(労働基準法38条の2、3、4関係)

(2)残業時間の上限を月45時間、年360時間とし、連続11時間の休息時間(勤務間インターバル)を確保します

残業時間の上限基準としては、週15時間、月45時間、年360時間が定められています(労働省告示154号)。これに法的拘束力をもたせませす。この上限時間を労働基準法に明記し、例外なくすべての労働者に適用します。残業時間の青天井を容認する三六協定(さぶろくきょうてい)の特別条項を廃止します。

割増賃金が残業抑制という本来の役割を發揮できるように、1日2時間、週8時間を越える残業の割増率を50%にします。また、3日連続で残業させたら4日目からの割増率を50%にします。

法定休日について、労働基準法は、4週間をとおして4日の休日をあたえる4週・4休制を認めています。最大48日連続勤務を可能にしています。このために休日を与えない違法な連続勤務が表面化しにくい状態を生んでいます。7日ごとに1日の法定休日を保障します。

(労働基準法第35条、36条、37条)

(3)ただ働き残業(サービス残業)をなくすために、実労働時間を正確に把握・記録し、「サービス残業」が発覚したら残業代を2倍にします

長時間労働是正の土台は、実労働時間の正確な把握と記録です。事業場ごとに労働時間管理台帳を作成し、管理職をふくめた全労働者の実労働時間を正確に把握・記録することを使用者に義務づけます。職場から労働時間をチェックすることによって、長時間・ただ働き残業をなくし、「追いつめられている」労働者を救済することができるように、本人はもとより、本人の同意があれば職場の労働者や家族・友人も、労働時間管理台帳と賃金台帳を閲覧できるようにします。

労働時間管理台帳を作成・記録・保存をしない事業主に対する罰則を設けます。(労働基準法107条、108条、120条関係)

労働基準法に違反するただ働き残業(サービス残業)が後を絶ちません。企業に罰則を科すとともに、「サービス残業」が発覚したら、

労働者に支払う残業代を2倍にします。「サービス残業」が企業にとって「割に合わない」ものにするすることで、長時間労働の抑止力とします。(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に第15条を新設)

(4)パワハラ・セクハラへの規制を強化します

達成できないノルマを課して精神疾患や過労死・過労自殺に追い込む、「追い出し部屋」に隔離し、繰り返しの面談で退職を強要するなどのパワハラをやめさせます。また、退職を希望する労働者に「違約金」を請求してやめさせないようにする違法行為を厳しく取り締まります。さらに、お客が店員に土下座を強要するなど、第三者からの過大なクレームも規制の対象とします。職場でのパワハラ行為の防止、セクハラをなくすために厚生労働省は企業にたいして助言、指導、勧告をおこないます。勧告に従わない企業名を公表します。現行の男女雇用機会均等法のセクハラ規制を強化し企業の責務などを定めます。(労働安全衛生法に第71条を新設、男女機会均等法第11条)

(5)同一労働同一賃金と均等待遇を法律に明記し、正規と非正規、男女の格差をなくします

政府案には同一労働同一賃金が明記されていないばかりか、能力、業績、企業への貢献、「人材活用の仕組み」などによる賃金格差を法的に容認するものとなっています。

同一労働同一賃金と均等待遇を実現するためにこの原則を労働基準法や労働契約法、パート労働法、労働者派遣法などに明記します。また、福利厚生施設の利用などについても、正規と非正規の格差をなくします。(労働基準法第4条関係など)

(6)雇用対策法改定案から「生産性の向上」と「多様な就業形態の普及」を削除させます

政府案は、雇用対策の「目的」に「生産性の向上」を持ち込んでいます。これは憲法27条が保障する労働権を実現するという雇用対策を変質させるものです。また、政府案の「多様な就業形態の普及」は労働者保護法の適用を受けない労働者を大量につくろうとするものです。よって、これらの文言を削除し、法律の名称および目的に雇用対策を明記するようにします。

