

はたらく青年

発行・日本共産党中濃地区委員会 2019年9月1日

〒505-0052 美濃加茂市加茂野町今泉 1163

☎0574 (26) 8195

✉ jcp.chunochiku@lapis.plala.or.jp

最賃 全国一律実現へ頑張ろう



生計費調査を力に最賃引上げ

中央最低賃金審議会に続き、地方最低賃金審議会がそれぞれ開催され、8月9日までに答申が出そろいました。それによると中央審議会が示した目安よりも19県が1～3円上積みして、目安段階で226円だった格差が223円に縮小されました。

単独最下位の鹿児島県では、県労連による「最賃による最低生計費調査の結果」が地方審議会に響き、東京より1円多い29円の引上となりました。このように「わずか1円されど1円」と格差縮小をめざした運動と世論によって、最賃全国一律制の実現への可能性を広げています。

“雇い止め無効”の判決 東京地裁

KLMオランダ航空による5年無期雇用転換逃れの雇い止めに対して、客室乗務員3人が雇用期間の5年を超過していたと労働審判を申し立てた事件で、東京地裁は8月19日、雇い止めを無効とし、無期転換を認める判断を出しました。弁護団によると、無期転換逃れ事件で、雇い止め無効の司法判断は初めてです。

雇い止めされた女性労働者3人は、2014年3月、KLMに採用され、約2カ月の訓練を終え、14年5月から3年契約のあと2年契約を更新し、5年間乗務をしました。この3人は訓練期間を加えると雇用期間は通算5年を超えると指摘し、今年1月に無期転換を申し込みましたが、会社は拒否。3人が参加する労働組合JCUとの団体交渉でも態度を変えず、今年5月、雇い止めを強行しました。今回の3人の労働審判は、空の安全のために必要不可欠な訓練期間が雇用期間だと判断し、雇い止めを無効として無期転換が認められました。

3人は厚労省で会見。「会社が判断を認めず新たな争い(裁判)になる不安はあるが、必ず職場復帰した。」「無期転換逃れは、ほかの会社でも起こり得る問題です。後の役

に立つ解決になるよう頑張りたい」と語りました。JCUの木谷憲子委員長は「客室乗務員の仕事は、空の安全のため、経験とチームワークが大事です。組合員たちを職場に戻すべきです」と指摘。「非正規雇用労働者が2100万人を超えており、400万人が対象となっている無期転換を形骸化させないために頑張りたい」と強調しています。

ほかにKLMで無期転換を逃れるために雇い止めにあったとして28人が東京地裁に提訴し、雇い止め撤回を求めてたたかっています。雇用が5年を超えて解雇・雇い止めにした事例では日立製作所と電機・情報ユニオンが団体交渉中の事件があります。(8/21・赤旗)

残業には36協定がどうしても必要です

「働き方改革」一括法の施行がはじまっています。一括法は「残業は必要最小限にとどめる。残業しなくても8時間働けば普通に暮らせる社会」をめざしています。

労働基準法では1日8時間・週40時間が原則とし、残業の上限は「月45時間」としてきました。しかし、一括法では「月100時間未満」の残業をみとめています。

他方、使用者は36協定(さぶろくきょうてい)〔労働基準法36条が定める残業時間の上限規制〕を締結しなければ労働者に残業をさせることができなくなっています。だから、残業の上限を使用者と労働者がよく話し合っただけで締結することが大切です。会社は、新しく締結した36協定を労働基準監督署に提出しなければなりません。さらに、会社側と36協定について話し合い合意できるのは職場の過半数を代表する労働者だけです。そのためには、労働組合の役割が大きくなります。その労働組合は2人以上でつくることができます。そして、労働時間だけでなく賃金・待遇など使用者と話し合う団体交渉権を獲得することができます。

将来は時給「1700円」に 連合が答申

連合の賃金水準検討プロジェクトチームの答申が8月23日の中央執行委員会で報告されました。非正規労働者の格差是正に向け、「時給1100円」と「時給1700円以上・月給28万500円以上」という2段階の指標を打ち出しました。連合はこれまで春闘の非正規底上げや最低賃金の取り組みで「誰もが1000円」を目標としていました。社会全体で共有できる賃金指標を、最賃と整合性をとりつつ検討するとしていました。1100円については、連合独自に算出した最低限の生活に必要な賃金水準と高卒初任給を総合的に勘案。1700円は将来的にフルタイム労働者の平均的な所定内賃金をめざすことが望ましい点などを勘案したとしています。(8/27・赤旗)

サービス残業 まだまだ存在する

厚労省は8月13日までに、残業したのに賃金が支払われない「サービス残業」(不払い残業)の2018年度の是正指導結果を公表しました。

是正支払金額は125億6381万円。是正指導を受けた企業数は1768社で、歴代2位(2001年以降)の企業数です。是正された労働者は11万8837人、1千万円以上支払った企業は228社、1社あたり711万円、労働者1人あたり11万円が平均額です。

サービス残業は、犯罪行為であり、労働基準法32条は懲役6月または30万円以下の罰金という刑事罰があり

ます。それにもかかわらず、発覚しなければ企業の丸もうけになり、発覚しても未払い賃金を支払えばすむことが多いために、サービス残業はまだまだなくなりません。



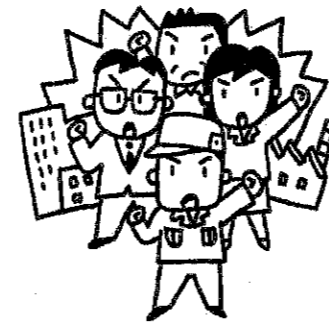
サービス残業根絶をめざして

日本共産党は、職場からサービス残業をなくす、長時間労働是正のたたかいと結びつけて、労働者・労働組合と力をあわせて政治の責任を迫り、300回を超える国会質問で「使用者は労働時間を管理する責務がある」(4.6通達)や「ブラック企業」の公表を実現させてきました。

さらに、「17通達」では、労働時間の自己申告制などの対応について入退館記録やパソコンの使用記録などの実態調査を明文化しました。そして、着替えなど準備行為、掃除など後始末、待機時間、参加義務のある研修なども労働時間だと明記されました。

兼業・副業を促進する安倍政治

これに対して、安倍政権は「働き方改革」に続いて、「兼業・副業」での残業時間の上限規制と割増賃金の緩和、解雇の金銭解決制度の導入、さらに原則禁止となっている「日雇い派遣」の解禁など、労働政策審議会で論議をはじめ、9月から本格的な論議をすすめるとしています。その後、成案をまとめて法案が準備されます。



裁量労働にも指導監督

専門性のある従事者に限って認められている労働裁量制は、サービス残業の温床となっています。それは、実際に働いた労働時間にかかわらず、あらかじめ決めた時間(みなし労働時間)の分しか賃金が支払われないからです。労働基準監督署は、裁量労働制の違反で、東京海上、損保ジャパン、三菱電機などを指導し、東京海上では1500人に残業手当が支給されました。

“思いやり”が強いのは中小企業

内閣府は毎年3月期に「今年度における利益配分のスタンス」として、企業が得た利益をどのように配分するのか、その重点を10項目のうちから3項目を選択する調査を実施しています(法人企業景気予測調査結果)。

2019年の調査では、「内部留保」に重点を置く大企業51%、中小企業56%となっていますが、異なるのは「従業員への還元」が大企業28%、中小企業57%となっていることです。政府の調査でも中小企業の方が大企業より“思いやり”が強いようです。

遅ればせながら“夏期休暇あり”に

「働き方改革」一括法は、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差を禁止し、待遇差の内容や理由についての説明義務を使用者に課しています。また、これにあわせて「同一労働同一賃金ガイドライン(指針)」が公布されており、いかなる待遇差が不合理となるのか、原則となる考え方と具体例が示されています。

8月7日政府の人事院勧告は、“非常勤職員に夏季休暇を新設する”としています。しかし、住宅手当、寒冷地手当、年次休暇などの常勤職員との待遇差は改善せず、その説明責任もはたしていません。さらに、民間の有期雇用労働者には労働契約法の「無期転換権」が始まっていますが、国の非常勤職員には無期転換制度がありません。国公労連は「夏季休暇の新設」はこれまでの運動の成果とし、さらに待遇改善を求めるとしています。

なお、今回の人事院勧告では、民間との格差を埋めるため給与の引き上げが必要だとしています。自治労連は「給与勧告は昨年より低額であり、初任給は引き上げたものの、高卒初任給が最低賃金平均額を下回っており極めて不十分」と指摘しました。