未来を担うはたらく青年の情報と交流の定期紙

はたらく青年

発行・日本共産党中濃地区委員会　２０１９年１０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

知事会も全国一律最賃を要求

増加する意見陳述、今年は２６県

最低賃金の改善を求める流れが急速に高まっています。１０月から新たな最賃額が施行されますが、見直しを求め職場・地域から世論と運動をさらに広げましょう。

全国知事会は昨年、「地域間格差につながっているランク制度を廃止して、全国一律最低賃金制度の実現」を求める提言を発表。今年の参院選では全政党に対し、「最低賃金の引き上げおよび地域間格差解消」を求めました。

全労連と県・地区労連は格差是正を求める宣伝行動を強め、地方の最賃審議会での意見陳述を要求し、意見陳述した県は昨年より増え、２６県となりました。

介護職の賃上げ、１０月から実施

厚労省は、介護労働者の処遇改善のために「介護職員等特定処遇改善加算」（１千億円）を１０月から実施します。

今回の特定加算は、「勤続１０年以上」の介護福祉士について「月額平均８万円相当」の処遇改善を行うことを算定根拠としています。一方、処遇改善の内容では、賃金改善額の比率を「経験・技能のある介護職員（勤続１０年以上）」は介護福祉士の「２分の１」、「その他の介護職員」「その他の職種」は「４分の１」と差をつけています。

労組は「”チーム介護”が重要な介護現場、分断が生じる危険が強い」として改善を求めてきました。こうしたなか厚労省は「経験・技能のある職員」の要件については、「労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要」と事業所の裁量で柔軟に設定できるとしています。これにより、職員の区分を設けず、「その他」の区分を設けて介護職員全体の賃金改善をはかることも可能となりました。これを活用し対象外の職員にも賃金改善を実施する事業所も生まれています。

労使の話し合いを促進するためにも職場に労働組合がつくられることが期待されます。

「連合との協力 心から願う」　志位共産党委員長

連合（全日本労働組合連合）の神津会長が「共産党とはめざす国家像が異なる」と発言したことについて記者団から問われた、志位和夫共産党委員長は「連合のみなさんと協力していけることを強く願っている」と語りました。

さらに、志位委員長は、この間「残業代ゼロ制度、労働者派遣法の改悪反対で協力するなど、各地でも連合のみなさんと一致する点もたくさんあります。先々の問題で立場が違っても協力してたたかっていきたい。過去には、鷲尾会長、笹森事務局長の時代に連合の夏季セミナーに講師として招待されたこともあります」と語りました。

台風などの自然災害でも即時解雇はダメ

厚労省はHPで「大雨に伴う労働相談Q&A」を掲載しています。それによると、大雨被災による休業で使用者に休業手当の支払い義務がないとみなされる場合でも、国の支援策を活用するなどして労働者を保護するよう求めています。

派遣労働については「派遣先での業務ができなくなり、派遣契約が中途解除された場合でも即時解雇が許されるわけではない」と「派遣切り」を戒めています。

災害により一時的に離職を余儀なくされた場合、雇用保険の基本手当を受給できる特例措置や「雇用調整助成金」を活用できる場合があるとしています。

市役所で働く「会計年度任用職員」とは…

市役所、町役場などの自治体で働く労働者には、正職員の他に臨時・非常勤職員や自治体の業務委託を請け負う民間企業の労働者などさまざまな立場、身分があります。そのうち、臨時職員の多くは２０２０年４月から「会計年度任用職員」という制度に一本化され、１年間の会計年度の範囲で任用されることになります。

制度導入の法改正では「期末手当の支給が可能になり均等待遇をめざす」や「現在の臨時・非常勤職員に不利益とならない勤務条件の確保」が付帯決議されていますが、「いつでも雇い止め可能」となる危険性があります。他方、「任用職員の給与・労働条件」はそれぞれの自治体の条例で決められますから議会にも役割と責任があります。そして、新たに条例を制定がさらに正職員を非常勤職員に置き換え職員の削減につながつ可能性も軽視できません。

ある自治体では「学校開放事業」をシルバー人材センターに委託し臨時職員５４人を解雇する市長提案を、公共一般労組と臨時職員が市長との団体交渉で撤回させています。このように、正規と非正規の労働者の分断を許さず均等待遇の改善をめざす運動の広がりが期待されます。

無期雇用にはなったが、賃金変わらず

労働政策研究・研修機構は、「無期転換ルール」への実施状況に関する調査の結果を発表しました。４６８５社、４２１５人からの回答を集計したものです。「無期転換ルール」は、有期契約で働く労働者が通算５年を超えた場合は〈期間の定めのない契約〉である無期雇用にしなければならないという法律の定めです。２０１８年から始まっています。

無期転換できる機会を設けている企業は１４１３社でその内、無期転換をおこなった企業は２６％でした。しかし、働き方や賃金が無期転換後も変らない人が６５％と最多、正社員になった人は２７％にとどまっています。有期労働者のうち無期転換を希望する人は２６％、希望しない人は３３％。希望する理由でもっとも多いのは「雇用不安がなくなる」８３％、希望しない理由で最も多いのは「高齢で定年後の再雇用だから」３１％でした。なお、この「ルール」が法律で決まったことを有期労働者に説明した企業は６０％でした。

労働組合　夏の定期大会ひらく

多くの労働組合は毎年８～９月の夏季に定期大会を開催します。そのいくつかを紹介します。

○全国生協労働組合連合会(生協労連)

「『私』が変える職場・地域・社会　It's Union Time(いまこそ労働組合)」をスローガンに定期大会を開催。柳恵美子委員長は、最低生計費調査など生協労連が取り組んできた最低賃金の引き上げ運動で、画期的な前進があったと報告。来年４月からのパート有期雇用施行に向けて作成した『同一労働同一賃金ガイドライン』活用のポイントなど、非正規雇用労働者の待遇改善・均等待遇を実現させようと訴えました。

○基幹労連(鉄鋼、造船重機)

神田健一委員長は、定期大会で消費税増税により先行きは不透明、来年の春闘は基幹労連にとって２年サイクルの新たなスタートなる、企業間の賃金格差の改善をめざすと、強調しました。

○全労働省労働組合(全労働)

大会討論では「最低賃金が10月から改定されることで、地域によっては、高卒採用の給与が時給換算で最賃を下回る危険性がある。最賃割れの労働者を出さないために、賃金の大幅な引き上げを組合員全体の問題として取り組みたい」、「非常勤職員が3年ごとに公募されることが雇用継続の大きな不安になっている。無期転換ルールを公務職場でも実現をめざす」などの決意が表明されました。

○全日本建設交通一般労働組合(建交労)

トラック部会の代表は「トラックの労働時間は全産業平均より年５００時間も長く、処遇も低い。自動車運転者の労働時間の改善基準告示について、国交省から意見を求められ、改正すべきと訴えた」と述べました。「外国人労働者からの相談が増え、賃金未払いや解雇に対応している」の発言もありました。

○全国福祉保育労働組合(福祉保育労)

「大幅に職員を増やして、人権を守る職場をつくろう」をスローガンに開催。土田昭一委員長は「春闘で３年間取り組んできたストライキを含む全国いっせい行動で、福祉労働者の処遇改善が必要との声を社会的に広げたことは確信になっている」と述べ、さらに組合を大きくしてたたかいをすすめようと呼びかけました。

○ＪＭＩＴＵ（日本金属製造情報通信労働組合）

新しく組合に加入した組合員が「サービス残業がまん延し、労働者の意見を聞かない職場を変えたくて加入した。破損したまま放置された施設の修理が実現し、意見が通るようになった」と発言しました。

○自動車総連

春闘の賃上げ闘争は、統一要求額ではなく、めざす賃金水準に向けて、絶対額を重視した取り組みをすすめることなどを決定しました。

○国家公務員労働組合連合会（国公労連）

全経済の代表が「中央官庁職員の残業実態調査で月80時間の過労死ライン超えが1割、過労死の危険を感じたい人が3割いた」として、「長時間労働の根絶に取り組む」と表明。また、「最低賃金の引き上げを求めて地域の宣伝に参加している」との発言も。

無期転換ルール破りは許さない

“ルール”によって無期雇用への切り替えを希望する労働者を解雇する大企業、これに対して「無期転換ルール破りは許さない」とたたかう労働者を紹介します。

○日本通運は、契約社員として働いていた岩本久芳さん(39 の契約が５年目に達する１日前に雇い止めにしました。岩本さんは、同社の対応は雇用の安定という労働契約法の趣旨に違反するものだとして、雇い止めの撤回を求めて裁判でたたかっています。

○日立製作所の横浜研究所で働いていた女性は、２０１８年６月、通算契約期間が５年を超えたため「ルール」に基づき無期雇用への転換を申し込みました。ところが、同社は、女性を２０１９年3月３１日付けで解雇しました。女性は電機・情報ユニオンとともに職場復帰にむけて闘っています。