

安定雇用をめざし労働組合をもっと大きく

山大工学部で「有期非正規ラウンジ」開く



発行責任者
勝見 忍
山形市薬師町2-6-15
新発見ビル3F
TEL 023(615)2172
FAX 023(615)2173
URL: http://www.yamagataroren.com
Email: yamagataroren@yahoo.co.jp

山大職組、東北非正規教組などと共同 無期転換、格差是正など対話は必ずむ

県労連は、山形大学職員組合、同工学部支部、および東北非正規教職員組合と共同で「有期非正規ラウンジ」を開催しました。全労連の組織拡大4カ年計画に基づく重点計画として進行中の山形大学総がかり作戦の一環。10月28・29日は同支部組合室、11月6・7日はイノベーションセンター会議室で、それぞれ昼

間中、来場者は展示を自由に閲覧し資料を持ち帰れます。無期転換問題、格差是正や時間外労働など、来場した有期非正規教職員と対話して組合加入や活動参加を促しました。

既に無期転換した事務補佐員の女性は、来年4月施行のパートタイム有期雇用労働法を

既に無期転換した事務補佐員の女性は、来年4月施行のパートタイム有期雇用労働法を



来場者と対話するガイドラ

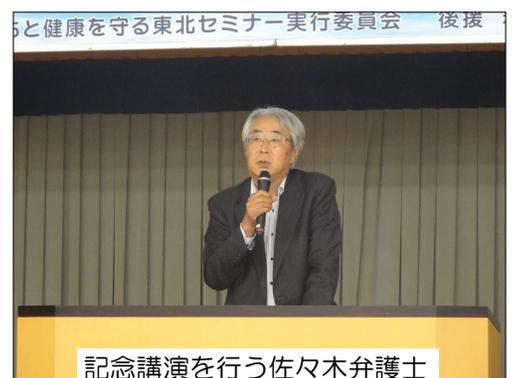
資金でも雇用上限を超え無期転換申し込みしている例があることなどの説明を受け、組合と連絡を取り続ける約束をしました。

大学側に提出する要求書も検討が始まりました。

「ラウンジ」は今後月1、2回のペースで継続される予定です。

働く者のいのちと健康を守る 第13回東北セミナー、盛岡で開催

「働く者のいのちと健康を守る」と、十月十九日、「東北セミナー」が盛岡市内で開催され、東北各地から合計約七〇名が集まり、学習・討論しました。東北6県の県労連と民医連などによる実行委員会の主催で十三回目。会場が各県を巡回して三順目に入っています。



記念講演を行う佐々木弁護士

もりおか法律事務所の佐々木良博弁護士が「職場のハラスメントをなくすために」と題して記念講演を行いました。豊富な事例・裁判例を引用しながら「職場における優越的な関係」を背景に、「業務上必要かつ相当な範囲を超えて」就業環境が害されることなどハラスメントの定義を実践的に解明。現行国内法がILO条約などと比べ遅れている点を批判し労働組合の役割を強調しました。その後、テーマ別に3つの分科会が行われ、活発に討論しました。

「働き方改革」について学ぶ 労働相談センター・自由法曹団が学習会

労働相談センターおよび県労連と自由法曹団山形支部は10月17日、「働き方改革」について合同の学習会を開きました。3者は毎年労働相談活動に役立つテーマで学習会や事例検討会等を行っています。講師に全労働省労働組合山形支部の芳賀正佳さん（山形労働局監察監督官）を迎え、「働き方改革」法のポイントを

抑え、実践に活かせる学習を行いました。

講義では、時間外労働の上限規制について、36協定締結にはその起算日を記述すること、また「時間外労働+休日労働の合計が、月100時間未満、2、6ヶ月平均80時間以内を満たすこと」これを労使で確認の上チェックボックスにチェックがなければ無効となるこ

と、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させること（但、10日以上付与される労働者）、長時間労働者に対する面接指導の実施にあたり、労働時間の状況把握をパソコン等による客観的・適切な方法で把握すること等多くのポイントが示され、活発に質疑が行われました。

県議会

自民党議員が代表質問で最低賃金とりあげる 「中小企業を支援し、最低賃金を全国一律にすべき」 吉村知事「県民所得向上は中小企業の収益力も高める」

山形県議会の9月定例会において、9月19日に開かれた本会議で行われた各会派の代表質問で自民党の田澤伸一議員が最賃制度について質問しました。全国一律制度を必要とする質問で画期的です。質問と吉村知事の答弁の要旨を掲載します。

自民党・田澤伸一県議

知事は記者会見で人口流出を防ぐためにも、最低賃金は全国一律すべきだ。そのために中小企業対策も必要と述べております。最低賃金の全国一律化は理想ですが、賃金以外にも大都市と地方の格差を是正しながら最低賃金を一律にすべきと考えます。

そこで、最低賃金制度の見直しに関する知事の考え方について、あらためてお尋ねします。

吉村美栄子知事

豊かな県民生活の実現や若者の県内定着を促進するうえで、県民の所得向上は重要であり、県内中小企業等の収益力を高めるとともに労働者の賃金引き上げなど処遇改善を進め、県全体の所得の底上げを図っていく必要があると考えております。

特に賃金は所得に直結することから、県民生活や地域の産業経済など全てに影響を及ぼすベースとなるものであり、所得向上に向けて最低賃金の水準は極めて重要な課題だと認識しております。

そうした中で、都道府県

ごとに定められる地域別最低賃金につきましては、毎年、中央最低賃金審議会から示される引き上げの目安額を参考に改定されますが、この目安額は各都道府県の経済実態に応じて、AとDの4つに区分したランクごとに格差を設けて、提示されることから、地域別最低賃金の格差が年々拡大する仕組みになっております。

今年度の改定状況を見ましても、東京都は985円から28円引き上げて1013円。本県は763円から27円引き上げて790円。その賃金差が223円と昨年度よりも1円拡大する見込みであります。

この地域間格差が人口の都市部への流出の大きな要因と考えられ、地方創生に逆行する構造上の問題であると認識しております。

また、最低賃金につきましては世界的な動向を見ましても、地域別の最低賃金制度を導入しているのは日本を含む4か国、日本と中国とカナダとインドネシアのみでありまして、約9割の国々が全国一律、または、業種ごとに全国一律となっているところと比べています。

都市部への人口流出が止

まらない我が国において地方創生を実現していくためには、全国どこで働いても同一の賃金が保障される環境づくりが、重要であります。

こうした点から私は、最低賃金制度の構造上の問題を是正するため、ランク制度を廃止し、全国一律の適用を行うことが必要と考えております。

また、最低賃金制度の見直しと合わせて、賃金の上昇によって影響を受ける中小企業・小規模事業者への支援が不可欠と考えております。

本県独自の取り組みと合わせまして、私は全国一律の最低賃金制度の実現や最低賃金の引き上げにより、影響を受ける中小企業・小規模事業者への支援の充実について一昨年から、政府の施策等に対する提案の中で政府に強く働きかけを行うとともに、私がリーダーを務めている全国知事会、男女参画共同プロジェクトチームなどあらゆる機会を通して政府に提言を続けているところとあります。

全労連・労働相談員交流集会に飯澤智美さん(労働者)が参加

全労連の労働相談員交流集会が9月18日と19日に開かれ、全国から40名が参加しました。全労連の伊藤圭一常任幹事から「働き方改革のここが変わった」と題し、講演が行われました。

労働時間では、新ルールとして36協定を締結しても「1ヶ月45時間まで、年360時間までに限る(但し、36協定の特別条項を締結し労基署に届出すれば限度時間超え残業も可)」と法文に明記されたこと、年次有給休暇制度では年10日以上有給休暇を付与された場合、基準日から1年の間に5日間の年休を取得させなければならぬ義務(罰則規定有)が使用者に課せられたこと、派遣法の「改正」ポイントでは待遇差解消を目指す指し労使協定方式による待遇を、ハラスメント防止対策では、禁止規定は新設されないものの、法的責任を問われることを周知することが重要であると説明されました。

その分減給だといわれた「1年休10日間、全て取得日を指定された」等、罰則規定が設けられたことによる事実。②退職問題では、退職代行サービスが増えている、札幌青年ユニオンで、コールセンターからの相談が多く「やめさせてくれない」「辞め方を教えてほしい」との相談が寄せられている。③私学の先生で5時以降のクラブ活動は請負でやらされそう。私学の教員の時間管理は教育基本法の範疇にはないので、このような措置を講じるところがでてくるのではないかと等々の事例が報告されました。使用者側の無理解による違法行為に備え、制度改定のポイントについては労組内において共有化を図ることが大切です。

県労連ホームページに掲載していますブラック企業アンケートへの回答では人格を否定された扱いや発言など、パワハラの実例が最も多くなっています。これらの内容については、山形労働局に情報提供し、監督指導の参考にしてもらっています。