



ユニオンニュース・掲示回覧用

私たちの地域合同〔第9回〕

1970年代は全国的には労働争議が下火になってきた時期ですが、私たちの先輩は果敢に前進しました。大きな争議で言えば1974年のワールド印刷争議、1975年の植田マンガ労働争議、1976年の佐野安ドッグ下請争議、1978年のフラワー争議などがあります。

1980年代に入ると個別労働紛争の相談が多く持ち込まれるようになります。

今回はワールド印刷争議について掲載する予定です。

組合員プレゼント

劇場のご厚意で演劇の鑑賞券を5枚頂きました。7月6～8日に尼崎(阪神武庫川駅徒歩10分)での公演です。ご希望の組合員はホームページをご覧ください。

同一労働同一賃金実現にさらなる運動を

ハマキョウレックス・長沢運輸の不合理な格差についての判決が6月1日に出ました。

ハマキョウレックス事件は契約社員に対する手当の不支給を争いました。通勤手当や皆勤手当についても、契約社員に対して支給すべきであると支給すべきであるということになりました。

長沢運輸事件は定年後再雇用されて嘱託社員になると給与が下がるのは違法であるとして争いました。精勤手当等については不合理と認められましたが、住宅手当などは認められませんでした。

この判決のポイントは2点あります。

①手当については個別判断

正社員に支給されている手当が、契約社員などにも支給されるべきかどうかについては、その手当の性質などによって違うという判断です。例えば長沢運輸事件では正社員には転勤があるが、嘱託社員には転勤がないことから、正社員のみを支給されることには合理性があるという判断がなされました。

②「不合理な格差の否定＝同一賃金」ではない

契約社員の賃金が同じ仕事をしている正社員より低いことについて、「労契法20条に違反しているとしても」労働条件が同一となる訳

ではないという判断です。

労使交渉が重要

判決文では契約社員・嘱託社員の賃金については「不合理と認められる」格差があってはならないとしながらも、「労使間の交渉や経営判断を尊重すべき面があることも否定しがたい」としています。今後「働き方改革関連法案」が成立しても、ほっておいても同一賃金の実現するという訳ではなさそうです。労働組合として同一労働同一賃金を実現するための主体的な取り組みが重要です。

働き方改革関連法案衆院通過

	内容	施行時期
残業時間の上限規制	時間外労働の上限を年720時間、月100時間(休日労働含む)、2～6カ月の平均80時間(同)に設定	大企業 2019年4月 中小企業 20年4月
有休取得の義務化	有給休暇が年10日以上ある労働者について、うち5日の取得を企業に義務付け	19年4月
勤務間インターバル制度	終業と始業の間に一定の休憩時間を確保する勤務間インターバル制度の普及促進に努める	19年4月
割増賃金率の猶予措置廃止	残業時間が月60時間を超えた場合にかかる50%の割増賃金率について、現在中小企業に適用している猶予措置を廃止	中小企業 23年4月
産業医の機能強化	従業員の健康管理に必要な情報の提供を企業に義務付け	19年4月
同一労働同一賃金	正社員と非正規労働者の待遇に不合理な差をつけることを禁止	大企業 20年4月 中小企業 21年4月
高度プロフェッショナル制度の創設	高収入(1075万円以上を想定)で専門知識を持った労働者について、本人の同意などを条件に労働時間規制から外す。勤務時間に縛られずに働ける代わりに、残業代や深夜・休日手当が支払われない	19年4月
裁量労働制の対象範囲拡大	企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」などを追加	

残業時間上限規制やいわゆる高プロ制度などを含む法案が衆院を通過しました。国会審議の過程でも高プロについての問題点が明らかになってきています。モリカケ事案に比べると報道が少ないですが、実際の運用は国会での答弁内容も関係してきます。できる限りチェックしましょう。なお法案成立後、勉強会を開催する予定です。

2018年度 大阪地域合同労働組合定期大会

日時: 6月22日 18:30～20:00

場所: エルおおさか 5階