

地平線

全日本港湾労働組合
関西地方建設支部機関誌

2020年3月 5日 359号

全日本港湾労働組合関西地方建設支部

〒552-002

大阪府大阪市港区築港 1-12-27

電話 06-6572-2105 / FAX 06-6574-5648

kensetsu@crux.ocn.ne.jp

新型コロナウイルスが世界を揺るがすなか 20春闘、職場と労働にこだわり 賃金・労働条件の改善を力を合わせて闘い取っていこう

3月3日に要求書を提出し、20春闘、賃上げ・労働条件改善の闘いが始まりました。昨年10月からの消費税10%への引き上げが、生活・景気を暗くしてきました。そこへ、年明けから新型コロナウイルスが襲いかかってきて、生活はより厳しくなっているのです。分会・職場で力を合わせ支部一丸となって着実な成果を実現するように3月～4月集中して行動していきましょう。

コロナウイルスによって、関西では2月～3月の大規模な集会、イベントが中止されたり、学校が閉鎖されたり、社会の動きや経済活動も停滞するようになってきています。政府・自民党は、学校閉鎖などによりコロナウイルスを押さえ込むとしていますが、まだ先は見通せていません。日本では（3/4現在）感染

者は1000人ほどと発表していますが、検査が充分できていない中での数字なので実際の感染者はもっと多いだろうとは皆の見方です。アメリカでもコロナの感染者が増えてきています。トランプ大統領は3月3日、日本への渡航制限を検討すると発言しています。

政府・自民党は、コロナ感染者の実数・実態を早く正しく掘み発表し、的確な対策を実行することに初動では失敗したように思います。オリンピックを守るため、少なめに、被害がないように見せようと素早い的確な行動が出来なかったように見えます。海外からは5月末までに、オリンピックをどうするか、判断を迫られてきています。

日常生活でも、学校閉鎖で子供をみるため仕事を休む労働者に賃

金を補償するとの発表や動きもあります。マスクやトイレットペーパーがなかったり、米・カップメンなどの買いだめも起こっています。店やスーパーに人の列ができたり、今まで見なかった光景や、非日常的現象も出てきそうな雲行きです。向こう半年ぐらい、秋口まで、予断を許さない、戦後初めて、社会の土台・根底からの流動がおこる可能性を秘めてきました。そんな中での春闘です。

手洗い、うがいの徹底した実行。抵抗力・免疫力を落とさないための行動。各自、そして小集団で、コロナに負けない行動をしながら、20春闘を闘いましょう。3/13(金)宝塚、3/17(火)太平・・・団体交渉を分会・支部一体となり力を合わせ成果を勝ち取りましょう。

今後の予定

- | | |
|---------|--|
| 3/13(金) | 7:30 関西地本春闘ビラまき(大阪港) |
| | 14:30 宝塚団体交渉 |
| | 18:30 大阪空襲75年
朝鮮人犠牲者追悼集会
記念講演 水野直樹京大名誉教授
(エル大阪5階) |
| 3/17(火) | 18:30 太平団体交渉(大東) |
| 3/23(月) | 13:20 南大阪竹下入墨アンケート調査裁判 |
| 3/24(火) | 18:00 大川先生相談会 |
| 3/27(金) | 7:30 関西地本春闘ビラまき(大阪港) |
| | 9:30 地本労災職業病対策委員会 |
| | 15:00 ユニオンネット運営委員会 |
| 3/30(月) | 10:30 地本執行委員会 |
| | 13:30 地本春闘第二回集団交渉
(大阪ベイタワー) |
| 4/5(日) | お花見 |
| 4/6(月) | 15:00 太平執行委員会 |
| | 18:30 支部執行委員会 |

「働き方改革」と20春闘

政府自民党は「働き方改革」や「官製春闘」と、あたかも労働者の境遇を何かしら改善するかのような幻想を振りまいています。

建設支部は政府自民党の「働き方改革」を批判し、春闘を闘い抜きましょう。

「働き方改革」とは

政府自民党によると、労働者が「多様で柔軟な働き方を、自分で選択」できるようにする改革だとうたっています。

具体策としては①同一労働同一賃金、と②労働時間規制の改変、です。

こう聞くと、労働時間が働きやすいように改善され、同じ仕事をすれば同じ賃金が支払われるようになるかのようにです。

しかし実際に行われたのは、パート労働法、派遣労働法、労働基準法の「改正」です。

「同一労働同一賃金」

企業規模や学歴などに関係なく、同じ仕事をすれば同じ賃金が支払われる、ということを書いて

いるわけではありません。民主党政権時に成立した労働契約法20条（非正規雇用を理由とした不合理な労働条件を禁止している）を明確化する「パート有期労働法」「労働者派遣法」の改定、です。

同一企業内で雇用形態の違いを理由とした不合理な待遇差の禁止するものです。

中小企業には2021年から適用されます。

均等・均衡待遇を

ここでいう待遇は「皆勤手当」「通勤手当」「基本給」など賃金各種手当、福利厚生、教育訓練そして「賞与」「退職金」に至るまで幅広い労働条件を指しています。

こういった各種労働条件全般に、同一の企業内で非正規雇用労働者であることを理由として不合理な待遇格差を設けることを規制するものです。

支部の過半を占める中小企業への法の適用は来年からです。この法改訂を来年春闘でパート、有期雇

用組合員の労働条件向上の武器とするには、今春闘から労働条件全般の点検と要求の呼び起こしを始めるとなると、有効な取り組みとなります。

闘いの先行例

既に労働契約法 20 条を根拠とした不合理な待遇差が違法であるとしておこされ、下級審判決が数多くくだされており、一部では最高裁判決（ハマキョウレックス事件など）も出ています。今春闘以降の取り組み強化がまた裁判結果に反映する、という循環も視野に入れて闘いましょう。その際有効な武器となるのが、待遇格差の内容と存在理由について労働者へ説明する義務が法定により会社側に新たに課せられたこととです。団体交渉で最大限活用し労働条件の前進を図りましょう。

労働時間規制

「時間外労働の上限規制」（労働基準法）が 2020 年 4 月から中小企業に適用されます。従来の厚生労働省告示

の上限月 45 時間、年 360 時間が法律本文に書き込まれはしたものの、「例外」として月 100 時間、年間 720 時間を認めてしまいました。月 100 時間の残業とは、いわゆる過労死基準です。こんど死んでも考えられない。一方で月 60 時間を超える残業の割増賃金率の 50% への引き上げは 2023 年実施と先伸ばしになっています。2019 年に施行された「働き方改革法」と言われる「高度プロフェッショナル制度」などとともに「多様で柔軟な働き方」どころか「なんぼでも働け」改革というべき内容です。時に国会で審議された様々な活用も、労働基準法改変の最悪の実例です。時間外を強制的に試みなければなりません。