

ニュース

全関労

2020年
3月5日
VOL. 47
No. 2

東京都台東区小島 1 - 8 - 7

Zenkan1972@yahoo.co.jp ☎03(38863)3433

全関東単一労働組合本部

安倍政権の「同一労働同一賃金」

非正規差別の正当化・固定化ゆるすな

一昨年(2018年)6月に強行成立された「働き方改革関連法」(以下「関連法」)の一部(残業時間上限規制・高度プロフェッショナル労働制度など)が昨年4月から施行され、今年4月からは安倍政権が「同一労働同一賃金」を吹聴するパートタイム・有期雇用労働法などが施行される。同時に公務非正規労働者に対する「会計年度任用職員制度」も施行される。「関連法」が相次いで施行される中で、今後はその実体化と対決する職場での攻防が焦点となる。

安倍政権の「働き方改革」はその経済政策―「アベノミクス」の核心でもある。今後も「働き方改革」を旗印とした「生産性

向上」攻撃、すなわち、労働者を徹底的に搾取・収奪する法制度の整備と体制づくりが推進されていくことになる。

同時に職場における労働者・労働組合の抵抗を封じ込め、解体する攻撃として時代を画する関西生コンへの刑事弾圧がかけられており、また仮処分間接強制・損害賠償などの民事弾圧も強化されている。

まさに「働き方改革」なるものは労働者・労働組合の権利を奪い尽くし、資本の奴隷として搾取・収奪・抑圧を欲しいままにするものであり、「働き方改革」との対決は、労働者・労働組合にとって一義的課題である。

会計年度でクビにするな！労働者・患者の権利を守ろう

松戸市立病院分会

松戸市立病院は会計年度任用職員制度の導入を強行するため1月の団交で「やらせてもらいます」と一方的通告をして以降、制度導入に向けて手続きを進めている。説明会や面談で、パート労働者には「改めて会計年度任用職員に任用される」という理由で「選考申込書」を提出させた。フルタイムの労働者にはパートタイム会計年度任用職員しか採用しないと雇用契約の変更を迫った。外来職場で職員有志の雇用の継続などを求める「要望書」を出したことから病院は職場の抵抗を抑え込もうとしている。在職者の賃金は現給保障させたが一時金支給はすでにかちとっているのでパート労働者からは「メリットがない」と批判の声が上がっている。引き続き労働条件改善、有期雇用廃止をめざして闘っていく。

また現在「新型コロナウイルス感染症」を心配して外来受診が急増している。病院は「危機管理」を強め毎日のように感染対策を変更しているが、感染防止策が後手にまわっている中で院内感染対策は必須である。慢性的人員不足に輪をかけて年度末には退職者も多く会計年度任用職員制度の導入強行は労働者にも患者にも多大な犠牲を負わせることになる。患者数だけを見てフルタイムパートはいらないと判断した病院に労働者・患者（市民）の安全を守ることはできない。組合は「新型コロナウイルス対策の申し入れ」をおこない医療労働者の責任として感染防止と労働者・患者の権利を守るため取り組んでいくことにしている。

パワハラ・セクハラをなくそう！職場に人権確立を

東邦大学大橋病院分会

大橋病院では昨年末に新たに組合加入した仲間と共に「大橋病院分会」として活動している。10年前に「偽装請負」の是正を取り組む中で3年の有期雇用から無期直接雇用をかちとった。しかし、懲りない法人は再び派遣を導入したが、昨年3月末で雇止めになる派遣労働者が組合に加入し、3人の派遣労働者を法人の直接雇用の正規職員として雇用を確保させた。法人は年度替わりに偽装請負の是正で無期雇用となった看護補助者・事務クランクに適用除外していた60歳定年制・再雇用を提案してきた。しかも交渉継続中の議題であるにもかかわらず団交メンバーが全員入れ替わったため交渉議題であることも認識になかった。組合の抗議で団交議題を再確認したが「高齢者」の雇用と生活保障をさせるために取り組んでいきたい。

現在政府は「70歳就業法案」を提出しているが、法人のように低賃金でさらに再雇用で賃金が半減されるとたちまち生活ができなくなる。「高齢者」の「兼業」など恐ろしい働き方改革を許さず職場を基軸に闘っていきたい。

また、昨年3月に前看護部長による組合員へのパワハラや謝罪と職場環境・人間関係の改善を果たすべく交渉をおこなってきたが、ほとんど歯牙にもかけず「まだ続いているのか」ととぼけた回答をしている。無責任な法人と前看護部長に責任を取らせるために取り組んでいきたい。パワハラや嫌がらせで疲弊している労働者が多い中で喫緊の課題である。

職場実態・諸規程を総点検し

不当・不合理・不法な差別と対決しよう

また、待遇差の内容やその理由の説明は義務化されるが、説明は上記①、②の基準・内容に基づいて行うとして、説明すべき事項として「待遇差の内容」及び「待遇差の理由」を挙げている。説明に当たっては「資料を活用して口頭で説明することが基本」として書面での説明を義務化せず、文書を作る場合には参考にと厚労省が作成した説明書モデル様式を記載している。

さらに行政による履行勧告措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の活用を促進するとしている。行政ADRは労使の紛争を裁判以外の方法で解決する手続きであり、①都道府県労働局長による紛争解決の援助、②均衡待遇調停会議による調停の制度が設けられている。労使紛争の裁判（判決）や労働委員会（命令）という強制力を持った手続きへの提訴・申し立てを抑制し、労使紛争の社会的拡大、労働組合への組織化を防止せんとするものだ。

以上のように安倍政権の「同一労働同一賃金」なるものは非正規労働者差別を容認・固定化を画策するものだが、「同一」としなければならぬ項目は基本給、賞与、手当、福利厚生など多岐にわたっている（下記※参照）。職場における

労働実態、就業規則や関連諸規程を分析して非正規労働者に対する不当・不合理・不法な差別をえぐり出し、労働運動が歴史的に追求してきた「同一労働同一賃金」を目指して取り組んでいこう。

※（１）基本給（①能力又は経歴に依りて支給するもの②業又は成果に依りて支給するもの③勤続年数に依りて支給するもの④昇給）

（２）賞与

（３）手当（①役職手当②特殊作業手当③特殊勤務手当④精皆勤手当⑤時間外労働手当⑥深夜労働手当、休日労働手当⑦通勤手当、出張旅費⑧食事手当⑨単身赴任手当⑩地域手当）

（４）福利厚生（①福利厚生施設②転勤者用住宅③慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除、受診時間に係る給与の保障④病気休暇⑤法定外の有休の休暇その他の法定外の休暇）

（５）その他（①教育訓練②安全管理に関する措置及び給付）

「新型コロナウイルス」対策による解雇をゆるすな！

★コロナ対策に名を借りた「緊急事態」反対！緊急行動

3月9日・10日14時〜17時 主催：都教委包囲ネット

衆院第2議員会館前に集まろう

「合理的差別待遇」を容認する

パートタイム・有期雇用労働法

「関連法」の一部、安倍政権が「同一労働同一賃金」を呼号する「パートタイム・有期雇用労働法」（以下「パート・有期労働法」）、改定労働者派遣法がこの4月から施行される（中小企業は来年2021年4月施行）。パート・有期労働法はパート労働法と労働契約法を再編・改定したもので、その主な改定点は①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による履行勧告措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備、である。これらの規定は労働者派遣法にも盛り込まれた。

これについてはすでに「同一労働同一賃金ガイドライン」（2016年12月）が示されている。同ガイドラインは「正規と非正規の不合理な差別待遇を禁止」を掲げているが、その狙いは「正規と非正規の合理的な差別待遇は容認」するものであり、非正規労働者差別を容認・固定化するものである。今年4月施行を前にして厚労省は昨年3月、上記ガイドラインを業界ごとに具体化した「不合理な待遇解消のための点検・検討マニュアル」（以下「マニュアル」）を作成して実施に備えている。「マニュアル」はガイドラインを引き継ぎ、

パート・有期労働法の改定点を踏まえ具体例をあげて企業にその対策（合理的な非正規差別政策の展開）を行うように促すものとなっており、7つの業界版が作成されている。

厚労省マニュアルは

差別労務政策を追認するものだ

「マニュアル」における「均等待遇」の基本は①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取り扱いを禁止する、というものである。①の職務の内容とは「業務の内容」と「責任の程度」としており、②については「業務の内容と責任の程度」の変更と配置の変更（異動・転勤）の範囲が同じということになる。

したがって①、②が異なる場合は待遇差（差別的取り扱い）は容認されることになる。また「均等待遇」では①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止するとしているが、「その他の事情」として、成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯を挙げている。対象となる待遇は、基本給、賞与、手当、福利厚生、その他としているが退職金は除外している。このように「均等待遇」や「均衡待遇」の基準は、非正規差別に貫かれた現行の労務政策を追認するものだ。