

全道から中小労働者が参加し、研修・交流集会を開催

連合北海道は6月30日から2日間、洞爺湖町で北海道中小労働者研修・交流集会を開催した。今年で13回目となる集会には全道8地域、3組織から64名が参加し、春季生活闘争の意義や働き方改革関連法案によって、中小労組が気をつけなければいけない留意点やポイント、分散会では賃金表を作成する実践作業を通じて、賃金表の必要性や賃金の在り方等について認識を深めた。

冒頭、中小・パート労働条件委員会の佐藤委員長(連合北海道副会長)は、「2018春季生活闘争は、300人未満の中小が今年も昨年を上回り健闘している」と述べると共に、パートについても「UAゼンセンでは正社員を上回る率で妥結しており、『底上げ、底支え』の取り組みの効果が出ている」と報告した。また、働き方改革関連法にもふれ、「高度プロフェSSIONAL制度については、収入要件の引き下げや対象業務が拡大される恐れがある」と指摘し、「施行日が様々。職場の取り組みが重要になる」と挨拶した。



■2018春闘でも中小労組健闘



連合本部・富田総合労働局長

連合本部の富田総合労働局長は「2018春季生活闘争の意義とまとめにむけて」と題して講演し、今年の春季生活闘争について賃金引き上げでは中小の賃上げ率が大手と遜色なく、底上げ・底支えの取り組みが力強く継続していることや、今年の特徴点について昨年の倍以上の労働組合が妥結時期を早めており、これまでの他組合・他企業の結果を見てから妥結していた労使が、必要なものは自らが決めていくとの流れが強まったと評価した。次期春季生活闘争の課題として「大企業と中小企業の格差が縮まっていない。個別の賃金データを集め、絶対値を要求しなければならない」と述べ、来年以降の賃上げ要求については個別賃金方式の検討も示唆した。

■働き方の見直しに伴う対応

また、春季生活闘争のもう一つの柱として位置づけた「労働者の立場に立った働き方の見直し」では働き方改革関連法案について、中小企業の適用は1年猶予された罰則付き時間外労働の上限規制、努力義務になっている勤務間インターバル規制の労使協議、1日も年休取得していない労働者に対する年休5日の時季指定権などについてポイントを説明した。さらに、2015年9月の改正労働者派遣法により、派遣労働者が同じ職場で働ける期間が「3年限度」とされたことによる最初の期限が今年の9月に迎えることに伴い、「派遣者を受け入れる場合は過半数労働組合等への意向聴取が必要となる。チェック機能を果たしてほしい」と促した。

さらに、同一労働同一賃金に向けた法改正が行われることを踏まえ、「職場にどのような雇用で働いている労働者がいるのかまずは洗い出してほしい」と呼びかけた。さらに2021年4月から派遣労働者の均等・均衡待遇が原則とされることについては「この3年間は様々な事例が出てくる可能性があり拙速に進めない方が良い。特に賃金・一時金は様子見を」とアドバイスした。

■分散会は「賃金表を作ろう」

「賃金表を作ろう」をテーマにした今年の分散会では、賃金表の作成を通じて、賃金の実態を知る大切さや、賃金表の重要性について認識を深めた。グループ毎に同一の賃金台帳を基に、プロット図の作成から、求めるべき賃金表を作成した。最初はどの作業を進めていいのかわからなかったものの、助言者のアドバイスもあって、それぞれ特色ある賃金表ができあがった。参加者は「普段は賃金表など作ることはない。ハードルが高かったけど経験できて良かった」と話していた。



分散会では意見を出し、知恵を出し合って賃金表の作成にトライ

■地場中小組合からの報告

2日目は組合員の退職強要による裁判闘争を闘い抜いた旭川医療情報専門学校労組の塩ノ入委員長から闘いの経過が報告され、「多くの組合から激励いただいたことが大きな力となった」と支援に感謝を述べるとともに、「これからも健全な学校教育が実現するよう闘っていく」と今後の決意を語った。

以 上