

<目 次>

2019 年 全国ユニオン 春闘方針…2

1. 「働き方改革」の重点要求・チェック項目…7

- (1) 高度プロフェッショナル制度を導入させない取り組みを進めよう！
- (2) 年次有給休暇の時期指定(年間 5 日)を確実に実現しよう！
- (3) フレックスタイム制の清算期間の延長は職場実態に合わせて慎重に対応しよう！
- (4) インターバル規制の導入を検討しよう！
- (5) 36 協定の時間外労働時間をできるだけ短く設定しよう！

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！…9

- (1) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！
- (2) 正規にも非正規にも定昇がない！
- (3) 非正規または正規が職場にいない！
- (4) 賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

3. 昨年に引続き 19 春闘でも取り組みを継続しよう！…10

- (1) ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！
- (2) 労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘います
- (3) 雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現します
- (4) 通期交通費支給に伴い時給ダウンする不利益変更の是正を求めます

4. 外国人労働者との連帯の輪を広げよう！…12

5. ハラスメント防止法の制定に取り組もう！…13

6. 19 春闘アピール…14

7. 資料集(パンフレットなど)…15

2019 年 全国ユニオン春闘方針

<19 春闘の 6 つのポイント>

1. 不当な雇止めを許さず、改正労働契約法の無期転換権、改正労働者派遣法の雇用安定措置を活用して安定した雇用を実現しよう！
2. 規模間、雇用形態間、男女間、無期転換後にも残存する格差などを是正し、均等待遇を実現しよう！
3. 36 協定を短い時間で協定し時短を進めるとともに、高度プロフェッショナル制度を職場で導入させない取り組みを進めよう！
4. 労働協約の締結など職場内のハラスメント撲滅に取り組もう！
5. 賃上げ要求基準 4 % の獲得を目指そう！
6. どこでも誰でも時給 1500 円以上を目指そう！



■はじめに

(1) 引き続き雇用の安定に取り組もう！

2018年4月1日より改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになった。しかし有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが後を絶たない。

同年10月には改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限（3年）を迎え、派遣元は雇用安定措置を講ずることになる。改正労働契約法と同様、派遣労働者の雇用の安定を目的にした改正だった。しかし当初から懸念されていたように、多くの派遣労働者が雇止めになった。

労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも実際に働いている有期契約労働者の多くはその内容を知らない。昨年に引き続き、周知に力を入れるとともに、改正法の趣旨を生かし、ひとりでも多くの有期契約労働者の雇用安定を実現できるよう取り組む。

(2) 労働時間の破壊を許さない取り組みを進めよう！

「働き方改革」の美名のもと、定額働かせ放題ともいわれた高度プロフェッショナル制度を含む労働基準法の改正案が成立し、2019年4月1日から施行されることになった。

高度プロフェッショナル制度が、実際に職場で導入されれば、際限のない長時間労働が合法化され、過労死が自己責任とされることは十分に考えられる。この間、日本労働弁護団や国会議員と連携を取って法制化に反対してきた。今後は、私たち一人ひとりが職場で、高度プロフェッショナル制度を職場に導入させないための取り組みを進めていこう。

(3) 統一地方選に取り組もう！

19春闘と軌を一にして、統一地方選挙が予定されています。この選挙は、その後続く、参議院議員選挙の前哨戦とも位置付けられています。野党共闘を進めるためにも、各ユニオンで推薦を決めて、19春闘と合わせて取り組みを進めよう。

■基本的考え方

(1) 格差是正に取り組めます

中小零細や非正規で働く組合員の多くは、生活の改善を実感できていない。多くの大手企業を中心に2014年以降、ベアが実施されているが、依然として規模間、雇用形態間、男女間などさまざまな格差が存在する。賃金の格差に加え、福利厚生などにも目を向けて是正を求めていく。

とりわけ、ワーキングプアという言葉に代表されるような雇用形態による格差や労働契約法の5年ルールによる、労働契約の無期化後にも継続する格差については、社会的に訴えつつ全力で取り組みを進めていく。

(2) 賃上げは4%の要求を掲げます

賃金引き上げ幅については、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、4%以上

(定期昇給相当分2%以上+ベア相当分2%以上)の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく。

(3)春闘は労働組合にとって社会的な運動です

全国ユニオンは、いわば足元である個別の労働条件だけでなく、生活を脅かす労働法制の改悪、格差・貧困、差別、脱原発、反戦・平和などについても訴えていく。

■具体的な要求項目

(1)賃上げについて

①すべての労働者の生活改善のために4%(定期昇給相当分2%(5310円)+ベースアップ2%(5310円))の賃上げを目指す(賃金ベースを26万5500円(※)と想定)。

※1カ月(31日)の法定労働時間の上限は「1カ月(31日)÷1週間(7日)×40時間=177時間」。このため、求めている最低時給1500円に177時間をかけた「26万5500円」を1カ月の賃金として想定した。

②職場実態を把握し、定昇を含む賃上げ原資を正規・非正規の格差是正にどう反映させるか、各ユニオンで職場ごとの実態に応じたきめ細かい議論を進め、春闘要求に反映させる。

③ワーキングプアを生み出す働かせ方を撲滅し、自立して生きられ、かつ、健康で文化的な生活を維持できる時間給「誰でもどこでも時給1500円以上」(年間の総労働時間を2000時間とし年収では1500円×2000時間=300万円以上)を目指す。

④各ユニオンは雇用形態などを問わない、企業内で働くすべての労働者に適用する企業内最低賃金について要求づくりを検討する。

⑤昨年よりも短い時間での36協定の締結を目指すとともに、長時間、過重労働を合法化する高度プロフェッショナル制度の職場内での導入を阻止する。

(2)評価制度による賃金決定

昨今では、人事評価のみで賃上げが決まる企業も増えている。賃上げ交渉の余地がないと考えがちだが、賃金表があれば賃金表の書き換え(ベースアップ)は要求できる。また、そもそも制度導入の目的が人件費抑制であれば、長期的にみて賃金の引き下げや低賃金の固定化が予想されるだけに、制度の廃止・撤廃も視野に入れて交渉を進める必要がある。その際、不当に低位な効果をさせないためにも考課の基準・過程・結果について公開させる。

(3)正規・非正規の格差是正

労働契約法20条を活用し、賃金に止まらず一時金、退職金や福利厚生などあらゆる格差を是正させる。とりわけ、職務非関連手当についての格差は、厚生労働省通達に「特段の理由がない限り合理的とは認められない」とある。各ユニオンで職場の通勤手当、食堂の利用、慶弔休暇などを点検し、正規・非正規の格差を是正させる。

また、無期転換後の労働条件について格差が生じている場合は、是正を求めて

いく。

(4) ワークルールの取り組み

- ①労働協約の全般的なチェックや見直しを行う。
- ②改正法を遵守し、意識した要求づくりを進める。

(5) ハラスメント協定の締結

各相談機関のデータを見ても上位に入る「ハラスメント」は、今や社会的な問題になり、労働政策審議会で法制化に向けた議論が進められている。しかしその内容は、いわゆる「措置義務」に止まっている。

安全かつ安心して働くことができる権利を確認し、上司・同僚以外の顧客などからのハラスメントにも対応するためには、ハラスメント行為そのものを禁止する法規制が必要だ。

19 春闘では法律に先駆けて、ハラスメント行為を禁止する労働協約の締結にも取り組もう。

(6) 外国人労働者の仲間づくり

政府は、拙速に事実上の移民政策ともいえる入国管理法の改正を進めている。全国ユニオンの加盟組織は、国籍にかかわらず日本で働く者を仲間として迎え入れてきた。

19 春闘では、外国人労働者の仲間づくりも意識して取り組みを進めていく。

(7) 職場における男女平等の実現

男女平等社会実現に向け、今春闘でも連合の第4次男女平等参画推進計画で確認された3つの目標（①働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の実現と女性の活躍促進、②仕事と生活の調和、③多様な仲間の結集と労働運動の活性化の達成に向けて取り組みを進めていく。

また、マタハラが起きない環境整備を進め、産前・産後休業及び両立支援（育児・介護休業法など）について、とりわけ非正規労働者が取得できるように取り組む。

(8) 長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現

- ①労働時間規制（特別条項付の協定を認めないなどの労働時間適正化点検）の取り組みや、業務終了と次の業務の開始まで一定の間隔を確保するインターバル規制など過重労働対策を進める。

企業内最低賃金の取り組み

～フルキャストユニオンで時給 1000 円超を実現！

ワーキングプア撲滅を目指して、日雇い派遣・日々紹介を行うフルキャストとの春闘交渉において、派遣ユニオンでは、この間、継続して企業内最低賃金の設定に取り組んできました。

18 春闘では、遂に最低賃金+17 円（一部大都市圏では 18 円）を獲得。これによりフルキャストでの企業内最低賃金は、東京（985 円）では 1003 円となり、1000 円を超えることになりました。長年にわたり粘り強く取り組みを進めてきた成果です。

- ②8時間働けば生活できる賃金水準の確保を求める。
- ③時間外手当の適正な支払いを求める。
- ④年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行う。

(9) 行政交渉の実施

春闘時期に合わせて、実情に合わせて地域ごとに指導を促したり、予算決定などを含めた行政交渉を実施する。

■社会的労働運動としての 2019 春闘の取り組み

- (1) 安倍改憲阻止の運動に取り組む。
- (2) ハラスメント行為を禁止する法律の制定運動に取り組む。
- (3) 解雇の金銭解決制度を許さない運動に取り組む。
- (4) 雇用によらない働き方の拡大阻止に取り組む。
- (5) 様々な制度を活用し、自治体への提案や地域ネットワークを構築していく。
- (6) 地域ネットワークを構築し、リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定に取り組む。
- (7) 春闘の取り組みを通じて、各ユニオンで性的指向・性自認、国籍、障がいの有無、年齢などを超えた多様な仲間づくりに取り組む。
- (8) 春闘アクション&厚労省交渉を行う。
- (9) 春闘と連携し、各ユニオンの争議支援に取り組む。
- (10) 春闘を中心とした足元の労働条件交渉に止まらない社会的な運動とし、平和な社会を維持・形成していくための反戦、脱原発に取り組む。

■闘いの進め方

- (1) 安倍改憲を阻止するための取り組みを進める。
- (2) 各ユニオンは 2 月 15 日までに春闘要求提出状況等の取り組みを全国ユニオンに報告する。
- (3) 各ユニオンは 3 月の第 1 週までに要求提出を目指す。
- (4) 36 協定締結の拒否やストライキ権を行使して要求の実現をはかる。
- (5) 社会的労働運動と位置づけられた課題で、①地域宣伝や集会、②労働局や厚生労働省などへの要請、交渉などを行う。
- (6) 相談員養成講座として開催していた「草莽塾」について、昨年引き続き専従スタッフの教育・育成に主眼を置いて開催する。

■当面の主な日程を含む春闘日程（予定含む）

- (1) 19 春闘セミナー：2018 年 12 月 8 日（土）
- (2) 旗開き：1 月 18 日（金）
- (3) 通勤交通費支給要求キャンペーン：2 月 8 日（金）
- (4) 連合 2019 春季生活闘争・闘争開始宣言集会：2 月 4 日（月）
- (5) 全国ユニオン春闘集会：2 月 15 日（金）
- (6) 連合 2019 春季生活闘争・要求実現集会：3 月 4 日（月）

- (7)福島現地集会：3月16日（土）（福島県教育会館：予定）
- (8)さようなら原発 代々木集会：3月21日（木・祝）
- (9)春の厚生労働省交渉：3月28日（木）
- (10)連合メーデー：4月27日（土）
- (11)レインボープライドでの労働相談：4月28日（日）～29日（月・祝）
- (12)全国ユニオンメーデー：5月1日（水）
- (13)憲法集会：5月3日（金・祝）
- (14)全国委員会：5月10日（金）
- (15)草莽塾：5月11日（土）

※その他、集会等は日程がわかり次第呼びかけ。

★注意★

労働契約法と労働者派遣法の改正法のいずれも雇用の安定を目的にしたもので、雇止めの理由・きっかけにすることは許されません。また、実際に有期契約で働いている労働者の多くはその内容を知りません。特に労働契約法の無期転換ルールは労働者からの申出が要件になっています。各ユニオンでも意識して相談活動にあたるとともに、各職場支部・分会でも対象となる有期契約労働者がいないかのチェックを徹底する点検をすすめましょう。



1. 「働き方改革」の重点要求・チェック項目

「働き方改革関連法」が成立し、2019年4月1日から順次、スタートしていきます。春闘要求の中で守るべき改正は守らせる取り組みを進める一方、導入させない取り組みを進める必要があります。以下では、主に4月1日にスタートする項目について、方針を含めてチェックポイントを紹介します。

（１）高度プロフェッショナル制度を導入させない取り組みを進めよう！

「過労死促進法」「定額働かせ放題」などと非難を浴びた、高度プロフェッショナル制度が、遂に合法化されました。しかし実際に職場で導入するためには、①事業場の労使同数の委員会（労使委員会）を設置して、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議すること、②書面による本人の同意を得ること（同意の撤回も可能）といった要件が必要です。

労使委員会を設置させない、設置しても労働者側委員が反対するなどを徹底し、果てしない長時間労働を合法化する高度プロフェッショナル制度を職場で導入させない取り組みを徹底していきましょう。

（２）年次有給休暇の時季指定（年間5日）を確実に実現しよう！

労働基準法の改正で年間10日以上の有給休暇を付与される労働者（管理監督者を含む）に対して会社は5日間について時期を指定して与えることが義務付けられました。

年次有給休暇の取得率が向上しないために新設された制度です。業種・規模を問わず、すべての会社に義務付けられました。

しかし、会社によっては例年休日としてきた日を年次有給休暇に切り替えることで、年間の所定休日日数を増やさないようにするなどの脱法行為を行うことが懸念されています。

確実に休日が増加するように、チェックするとともに積極的に活用していきましょう。

（３）フレックスタイム制の清算期間の延長は職場実態に合わせて慎重に対応しよう！

フレックスタイム制の清算期間は、これまで1カ月が上限でした。しかし、4月1日からは3カ月が上限になります。「柔軟な働き方を可能にする」という意見がある一方、労働者が自由にできるはずの出退勤時間を、今まで以上に業務の繁閑に合わせるような圧力も強くなることが懸念されます。

延長する場合は、業務の状況、労働者の意見などを踏まえて慎重に対応する必要があります。

（４）インターバル規制の導入を検討しよう！

インターバル規制とは、1日の勤務の終了後、翌日の出社までの間に一定の休息時間（インターバル）を確保する制度です。

今回、努力義務ですが、その普及促進を図るため、働き方改革に盛り込まれています。

24 時間勤務の職場、あるいは勤務時間が深夜に及ぶ職場などは、現在の勤務の終了時間と翌日の出社時間をチェックして、要求に取り入れていきましょう。

(5) 36 協定の時間外労働時間をできるだけ短く設定しよう！

スタートは 2020 年 4 月 1 日からですが、時間外労働の上限が罰則付きで規制されます。その水準はまだ不十分ですが、長時間労働が当たり前になっている職場では、19 春闘から議論を重ねて 2020 年に確実に上限を下回る、しかも法律で定められた規制をできるだけ下回るよう時間をかけて取り組みを進めていくことが必要です。

労働時間の短縮には、業務の見直しが必要な場合も少なくありません。法律は来年からだから 20 春闘のときに……では間に合いません。

19 春闘から積極的に議論を進めていきましょう。

様々な休暇の要求を～年間 2 日の組合休暇を獲得

メーデーや定期大会など職種によっては会社を休まないと出席できない組合員もいます。新聞輸送のドライバーが加入する東京ユニオンの東京キャレーヂ支部では交渉の結果、組合行事に出席するための「組合休暇」を年間 2 日獲得しました。これにより組合員が組合行事に参加するときは、年次有給休暇を使わずに休むことができるようになりました。

排外主義者や反社会的勢力の圧力を～全国ユニオンで跳ね返そう！

東京管理職ユニオンで取り組んでいる「青林堂事件」に端を発し、全国ユニオンに対しても排外主義者が攻撃を仕掛けています。

その攻撃は、インターネット上での誹謗中傷に止まらず、全国ユニオンの事務所前での街宣行動にも及んでいます。事件を担当する佐々木弁護士への膨大な懲戒請求事件も同根です。さらに、全国ユニオンと共闘する連帯ユニオン（全日建）の近畿地域本部には、これらの排外主義者と警察権力がまさにタッグを組んで、組合員を大量に逮捕するという弾圧も行われています。

一方、ユニオンみえでは、交渉相手となったシャープ亀山工場の下請けである会社が反社会勢力であることから、様々な脅しが行われました。これら排外主義者及び反社会的勢力の攻撃は、いずれも団結権、団体交渉権、団体行動権という労働三権を脅かすものであり、その対象は、全国ユニオンに止まらず憲法に対する攻撃です。

私たちには、広範な仲間と連帯して、こうした攻撃を跳ね返していく責務があります。

19 春闘の中でも取り組みを進めていきます。

2. 非正規の賃上げで均等待遇を実現しよう！

正規労働者にのみ定昇とベースアップが実施されると、同じ職場で働く正規労働者と非正規労働者の格差が広がってしまうことにもなりかねません。均等待遇の実現は全国ユニオン設立から取り組んできた課題です。均等待遇に一步でも近づくための取り組みをしましょう。

正規と非正規の割合などによっても、取り組みが変わるかもしれません。以下をヒントに各職場で議論して春闘の要求づくりに反映させてください。

(1) 正規に定昇制度があり、非正規にはない！

それ自体改善すべきことですが、正規労働者には定昇制度があっても、非正規労働者には定期昇給制度がないことが一般的になってしまっています。将来的には、雇用形態に関わらず、同じ割合での定期昇給の確保が求められます。

当面の対応としては、ベースアップの原資を非正規の賃上げに充当することを検討しましょう。定期昇給の原資しか確保できない場合は、定期昇給の原資配分を正規と非正規でどう配分するかを組合内、そして会社と議論していくことが求められます。

(2) 正規にも非正規にも定昇がない！

中小企業には定期昇給制度がないことも少なくありません。この場合、確保できた全体の賃上げの原資をどう配分するかがポイントになります。

1年だけでは、正規と非正規の格差を是正することはできないでしょう。しかし、できるだけ格差を是正する観点での配分を求めていきましょう。

(3) 職場に非正規しかいない！

最近では、職場内が非正規だけ、という職場も増えています。全国ユニオンの賃上げ要求基準は「すべての労働者の生活改善のために「定期昇給相当分2% (5310円) + ベースアップ2% (5310円)」以上です。非正規だけの職場であれば、「4%」の賃上げ要求を基本に検討を進めましょう。

しかし、例えば時給1000円の非正規労働者の4%は40円。月177時間働いても7080円のアップにとどまります。「〇円アップ」などだけでなく、標準生計費なども意識しながら、企業内最低賃金についても検討しましょう。

(4) 賃金以外も含めて格差をチェックしよう！

時給制であれば収入を安定させるため、月給制への移行を要求する、あるいは一時金（ボーナス）が出ていないのであれば、年1回でも支給するように要求するなど考えられます。また、正規労働者に支給されていて、非正規労働者に支給されていない手当がないかについてもチェックしましょう。

また、福利厚生や育児・介護休業の利用などについても正規と非正規で不合理な格差がないかをチェックしましょう。



3. 昨年に引き続き 19 春闘でも取り組みを継続しよう！

無期転換権や派遣に対する就業制限（3 年）を始め、18 春闘での歩みを止めることのできない取り組みも少なくありません。19 春闘でも、格差是正を目指し、粘り強く取り組みを進めていきます。

（1）ひとつでも多くの職場で、組合員が職場でひとりでも春闘に取り組もう！

最近では、政権が財界に賃上げを要請していることから「官制春闘」など揶揄する意見もあります。しかし、政府が要請すれば、中小零細企業を含めた日本中すべての企業で賃上げをする、などということはありません。

そもそも労働者と使用者は利害が対立し、視点が異なります。そして何よりも力関係に圧倒的な差があります。全国ユニオンに加盟する中小零細企業の職場支部・分会の中には賃上げなど考えられないという企業も少なくありません。賃上げや格差是正を勝ち取るためには団体交渉が不可欠です。

また春闘要求は賃上げに止まらず、休暇の増加、労働時間の短縮、休憩室・ロッカーの整備、ハラスメント窓口の設置・充実など、賃金以外の労働条件や労働環境の整備も春闘要求になります。この他、規模間、雇用形態……とあらゆる格差が拡大しています。正規・非正規で異なる取り扱いをしているのであれば、その是正を求める要求も必要です。非正規労働者の労働条件の向上に取り組む全国ユニオンの春闘は、まさに格差是正の実現に向けた歩みを進めるものです。

各ユニオン内、職場内で議論を重ね、ひとつでも多くの職場で一人でも多くの要求を春闘交渉で実現しましょう。

なお、賃上げの時期が 4 月以外という企業は、4 月は賃金以外の項目を要求し、時期がきたら賃上げの要求を行うことなども検討しましょう。

一時金についても、夏・冬で別々に要求を提出するだけでなく、春闘一括、夏冬一括、冬夏一括、など要求の提出・妥結の時期は様々です。

いずれにしろ、各職場の実態に応じた要求の内容・提出時期を検討しましょう。

（2）労働契約法の無期転換権を行使させないための雇止めと闘います

2018 年 4 月 1 日より有期契約で 5 年を超えて契約を更新した場合、改正労働契約法に基づく無期転換権を行使できるようになりました。しかし、有期契約労働者の雇用の安定を目的にした法改正であるにもかかわらず、無期転換権を行使させないための雇止めが 2018 年 4 月以降多発しています。

脱法的な雇止めを行使させず、一人でも安定した

雇止めを撤回し 5 年後に正社員転換を実現！

抗議行動、裁判などで闘いを続けて雇止めを撤回させ、職場復帰を果たした東京管理職ユニオンの T さん。改正労働契約法によって契約を無期に転換することになりました。しかし、正社員以上の働きをしているにもかかわらず「労働条件は有期契約のときのまま」といわれたことから交渉を重ね、正社員化を実現しました。

雇用を実現できるよう取り組みを進めましょう。

(3) 雇用安定措置を確実に実施させて安定した雇用を実現します

2018年10月1日から、改正労働者派遣法に基づく有期契約の派遣労働者の同一派遣先業務での上限(3年)を迎え、派遣元は雇用安定化措置を講ずることになりました。

しかし、形式的に雇用安定化措置を実施して、あるいはまったく実施せずに派遣労働者を雇止めにする事例が多数ありました。

18春闘に引き続き、就業3年を迎える派遣労働者に対する雇用安定措置の確実に実施して安定した雇用を実現するとともに、違法な派遣に対しては派遣先の雇用責任を求める取り組みを実施していきます。

(4) 通勤交通費支給に伴い時給ダウンする不利益変更の是正を求めます

期間を定めて働いている派遣労働者には、多くの場合、通勤交通費は支給されていません。厚生労働省のパンフレットなどでも特段の事情がない場合、派遣労働者に通勤交通費を支給しないことは労働契約法20条に違反すると示されていますが、放置されたままです。

また通勤交通費として、明確に別途支給されていれば非課税となりますが、そうでない場合は課税されてしまいます。このため、通勤交通費が支給されている正社員の通勤交通費は非課税なのに、支給されていない派遣労働者は課税されてしまうという不合理な状況になっています。

ただでさえ、賃金を始めとした労働条件に格差があるのに、国・政府はそれを助長するような現状を放置し続けています。

こうした現状を改善するため、今年も引き続きNPO派遣労働ネットワーク(理事長・中野麻美弁護士)と共催で「通勤交通費支給要求キャンペーン」を開催します。

また、最近では派遣元との労働契約が無期になると、通勤交通費が支給される一方、時給がダウンするという事例もあります。明らかな不利益変更ですが、大手の派遣会社が率先して実施しています。キャンペーンと合わせて社会的に訴えて、是正を求めています。

労働協約の締結を目指そう！～ユニオンショップ協定を実現！

安定した組合活動を続けていくために、組合員であることを雇用の条件とするユニオンショップ協定はとても効果的で強力なものです。それだけに、なかなか協定締結にいたらないことが多いのも現状ですが、この間、東京管理職ユニオンで複数の職場支部でこのユニオンショップ協定の締結を実現しています。

交渉力を最大限に発揮するために、あきらめずに粘り強く、一つでも多くの職場でユニオンショップ協定の締結が実現できるよう交渉を続けていきましょう。

4. 外国人労働者との連帯の輪を広げよう！

国会内での極めて乱暴な議論で、入国管理法が改正されました。政府方針として、国内の人手不足を外国人の流入によって補おうとしています。しかし、政府には来日する一人ひとりの外国人は尊厳を持つ人間であるという認識が感じられません。これまでもそうであったように、私たちは国籍に関わらずすべての働く者との連帯の輪を広げていきます。

政府は11月2日、外国人労働者の受け入れ拡大する入国管理法の改正案を臨時国会に提出しました。

今回の法改正は、これまで日本が認めてこなかったいわゆる単純労働の受入れ—事実上の移民政策—となることもあり、話題になっています。

改正案では、一定の知識・経験を必要とする「特定技能1号」、熟練した技能が必要な「特定技能2号」の2つの在留資格を新設。1号は在留期限が通算5年で家族の帯同を認めず、2号は家族帯同を認め、条件を満たせば永住権の付与もあり得るとされています。

今回の法改正の理由として挙げられているのが、日本国内における人手不足です。このため、受け入れは介護や建設など人手不足が深刻化している分野に限定し、受け入れ分野で人手不足が解消した場合、新規入国を一時的に停止するとしています。

人手不足による受け入れであれば労働政策ですが、一貫して入国管理法の改正のみで対応しようとしていることにも違和感を持たざるを得ません。

全国ユニオンでは、これまで国籍にかかわらず外国人労働者を受け入れていきました。

特にユニオンみえでは、シャープの亀山工場で働く日系人の仲間づくりを進め、大規模な雇止めの撤回にも取り組んでいます。

日系フィリピンでつくるピノユニティでは、派遣労働者の雇止めを闘い、職場復帰を勝ち取った実績もあります。

全国ユニオンは仲間の闘いを共有し学び合いながら、国籍にかかわらず仲間づくりを進め、連帯の輪を広げていこう！



5. ハラスメント行為そのものを禁止する法律の制定を目指そう！

私たちの相談活動にはハラスメントに関する相談が、数多く寄せられています。国や自治体の労働相談を見ても、ハラスメントは上位に位置付ける件数になっています。こうした中、ハラスメントに関する法整備が進められていますが、その内容は不十分です。19 春闘では、法律に先駆け、かつ、法律を上回るハラスメント行為を禁止する労働協約の締結も視野に入れて取り組みます。

ハラスメント（職場のいじめ・嫌がらせ）は、今や深刻な社会問題となっています。これまで沈黙を続けてきた被害者が声を上げはじめており、その動きは国内にとどまらず“we too”運動に代表されるように世界中で広がっています。

こうした中、日本でも厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、職場のパワーハラスメント対策等についての議論が行われています。11 月 19 日には、事務局案として「女性の活躍の推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について（取りまとめに向けた方向性）」が提示されました。

しかし、事業主に対して職場のパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることに止まっています。

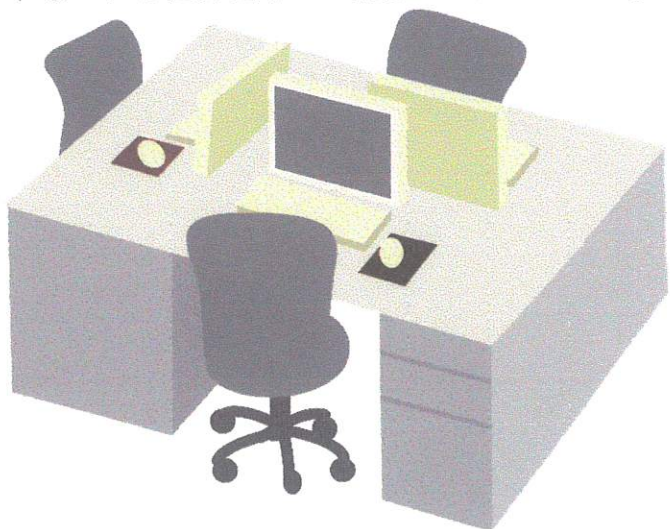
使用者側も「措置義務」に留めたいとの意向ですが、ハラスメントを根絶するためには、行為そのものを禁止する規定が不可欠です。同時に、すべての働く者が安心して安全に働くためには、ハラスメントのない環境で働く権利を明確に規定するとともに、上司・同僚だけでなく取引先や顧客などから受ける、いわゆる「カスタマーハラスメント」についても禁止する規定が必要です。

今年の ILO 総会では、広範なハラスメントを対象とした「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する基準が「勧告に補完される条約」として採択される予定です。

グローバル化が進展する中、日本もいわば世界基準の「職場のハラスメント」に対する法整備が求められます。

全国ユニオンでも法制定に向けた運動に積極的に取り組んでいきます。

同時に 19 春闘ではハラスメント行為そのものの禁止やカスタマーハラスメントへの対策についても、各職場で積極的に規定化や協約化を提案し、法律に先んじて安心して安全に働ける職場環境の実現に取り組んでいきます。



◆19 春闘アピール◆

「昔の悪霊がよみがえり、混乱と死を招こうとしている」

第1次世界大戦終結から100年を記念する式典での、フランスのマクロン大統領の言葉だ。各国の首脳が臨席する中で、ナショナリズムへの流れを批判したのである。

日本国内でも偏狭なナショナリズムに後押しされるように、数の力により共謀罪、秘密法、戦争法が成立、昨年は世界中で再公営化が進められている水道事業の民営化、治安の悪化が懸念されるカジノ解禁（IR法）、外国人労働者をモノのように扱う入国管理法の改悪……と数々の悪法が成立した。労働法制においても、働き方改革の美名のもと「定額働かせ放題」「過労死促進法」などと揶揄されている高度プロフェッショナル制度を含む関連法が2018年の通常国会で成立した。さらに自公政権はこの間、憲法改悪の準備を着々と進めている。

アベノミクスは虚構であり、これまで政府や財界が進めてきたトリクルダウンが存在しないことは今や明らかだ。いわゆるブラック企業が跋扈し法律を無視しハラスメントを繰り返す、勤続年数を重ねても労働条件はなかなか向上せず賃金は上がらず上がっても物価の上昇に追いつかない、非正規から正規への転換は困難——雇用情勢はマクロでの数字上は改善しているようだが、働く者の多くは働くことに希望を見いだせないでいる。こうした中、格差是正、雇用の安定、労働時間の短縮、ハラスメント撲滅などについて働く者に寄り添った要求を掲げて取り組む全国ユニオンの19春闘は、多くの働く者にとって見いだせなかった希望を取り戻すものだ。

全国ユニオンの加盟組織に加入することで、人生で初めて春闘を経験するという組合員も決して少なくない。働く者同士がユニオンによって相互につながりあい、守りあうことで希望を取り戻し、格差を是正していこう。そして、ひとつでも多くの職場でひとりでも多くの働く者に春闘という希望を共有できるよう取り組もう。

また、マクロン大統領は、冒頭の演説で「歴史は不吉な道を再びたどろうとすることがある」とも述べている。「不吉な道」とは、戦争につながる道を指す。戦争と貧困は高い親和性を持つ。格差を是正し、希望を取り戻す春闘は、まさに貧困に抗するものであり、その意味では戦争に抗するものといえる。憲法改悪の提案が間近に迫る中、19春闘では足元の労働条件に加えて、この「昔の悪霊」との闘いについても、例年以上の取り組みを進めていくことが求められる。

全国ユニオンらしく明るく、元気に、激しく、職場で、地域で19春闘の勝利に向けて取り組みを進めよう！

