

# 「働き方」をチェック、条件をアップしよう!!

## ポイント (5)

### 自分の時間賃金を計算しよう!

私たちの「働き方改革」と一体の問題としてある最低賃金問題をチェックし、自分たちの賃金大幅アップを実現しよう!

現行最低賃金は、例えば最高額の東京1013円に対して鹿児島など15県は最低額の790円と、地域間の格差が拡大していることが大問題だ。それ以上に、最低賃金が現実の賃金を決める基準額になっていることが重大。身のまわりに最低賃金で働く人がたくさんいることに注目しよう。

残業代などを含む自分の賃金をチェックし、時間賃金を正しく計算して、自分ばかりでなく、まわりの人たちの賃金も最低賃金を大きく越える水準に引き上げさせよう。



### 【参考】チェックの仕方

(例) 月収35万円、運送会社で働くAさん40歳。仕事は深夜の配送。夜8時から翌朝10時までの勤務で、休憩は1時間。休日は週1回だけ。

実労働13時間×26日＝月の総労働時間は338時間。

例えば京都府の場合、2019年10月からの最低賃金909円で計算すると、以下の通り。

法定内労働時間173時間×909円＝157,257円 (A)

法定時間外(1日8時間、週40時間を超える時間)は、165時間×909円×1.25＝187,481円 (B)

深夜労働時間(22時～翌朝5時)から休憩1時間を差し引くと156時間なので、

156時間×909円×0.25＝35,451円 (C)

したがって (A) + (B) + (C) の合計は 380,189円  
つまり月収35万円では最賃割れしている!!

## ポイント (6)

### 「請負・委託」をチェック!

請負・委託をチェックし、雇用契約・労働契約に条件アップさせよう!

「フリーランス」などの美名のもと、最低賃金破り・労働基準法逃れのための「雇用によらない働き方」を許さず、仲間を労働者として扱わせよう。

## 20春闘

### 職場の大幅賃上げと、法定最賃を全国一律1500円をめざそう!

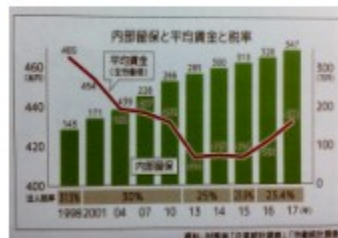
#### ●20春闘の統一要求

①どこでも誰でも時給1,500円以上、月額26万円以上の賃金を求める。

(1,500円×173.8時間＝26万700円)

②時給100円アップ、月額1万8千円の賃上げを求める。(100円×173.8時間＝1万7千380円)

③7%の賃上げを求める。(＝大企業との格差是正分3%＋消費税アップ分2%＋物価上昇分2%)



(お問合せ先) 全国一般労働組合全国協議会

(改訂版 2020年3月05日)

# 職場で始めよう! 「働き方」チェック!

全国労働相談電話

0120-501-581

お近くの相談コーナーにつながります

## 職場の団結で改善を!!

「働き方改革法」の施行で、残業時間の規制が、昨2019年4月大企業に適用され、今年2020年4月からは中小企業に適用されます。

残業を月45時間・年間360時間を罰則で規制します。しかし「特別条項」で過労死ラインまで容認する抜道があります。実際には、労働者・労働組合の同意を取り付けられないものです。また、均等待遇やハラス防止法はじめ、私たちの職場闘争で、「働かせ方改悪」を跳ね返す事が出来ます。働き方をチェックして労働条件を改善していこう!!

改善のポイントは



# 条件をアップしよう!

# 「働き方」をチェック!

## ポイント (1)

### 「36協定」をチェック!

36協定に特別条項を入れないことがポイントだ。残業時間上限（月45時間、年360時間）の法定はそれなりに画期的。これを徹底して守らせよう。この上限を越えるためには36協定に特例（特別条項）を明記しなくてはならない。それも「通常では予測できない例外的なこと」とされているだけで、厚生労働省からは例も示されていない。最低でも「月45時間、年360時間」の残業上限を無条件に守らせ、36協定には特別条項を記載しない! これを職場活動の基本方針にしよう。



## ポイント (2)

### 「ハラス防止法」で、使用者に「研修会」開催を要求してみよう!

昨年「ハラスメント防止法」が制定され、使用者にハラスメント防止のための措置をとることが義務づけられた。それに伴う指針が使用者に「法の抜け道」を指南することになっているなど、不十分ではあるが、職場におけるハラスメントが法律で規制される影響は大きい。職場での人権侵害を見逃さず、働きやすい環境をつくりだす取組みをいっそう強めよう。

## ポイント (3)

### 「労働者代表の選出方法」をチェック! 「代表」に立候補しよう!

36協定による時間外労働も、高度プロフェSSIONAL制度も、労働者代表が過半数組合がそれに合意しなければ実施できない。過半数組合がなければ、労働者代表は選挙で民主的に選ばなければならない。その際、労働者代表選出に会社が関与してはならない。

選出に当たって「使用者の意向を排除すること」が省令などに明記された。会社の総務部が立候補者を募ったり、会社の監視のもとで選挙などを行なうことを容認してはいけない。従来労働行政では、誰が見ても会社が圧力をかけていることが分かるのに、それが認められ、無記名一票投票は無視されることがあった。しかし、その状態は変えられる。

労働者の声を集め、選挙管理委員会をつくって公正な選挙を実施させよう。とくに少数組合では積極的に労働者代表に立候補しよう。

### 同一労働同一賃金ガイドラインの主な内容

正社員と非正社員の待遇に…

X 違いを認めない	手当	通勤手当 出張旅費 食事手当 皆勤手当 作業手当 深夜・休日手当 単身赴任手当 (住宅手当、家族手当、退職手当は各社で目的や性質が異なるとして考え方を示す)
	福利厚生	食堂・休憩室・更衣室の利用 慶弔休暇 病気休暇

O 違いを認める	基本給	職業経験や能力、業績や成果、勤続年数などの差に応じて支給
	賞与	業績などへの貢献度に応じて支給する場合、貢献度の違いに応じて支給 <small>派遣は労使協定方式による例外がある</small>

## ポイント (4)

### 法を生かし、非正規格差をチェック、均等待遇を実現しよう!

パート・有期労働法は「不合理な待遇の格差」を禁止している。「待遇」とは、基本給、賞与のほか、諸手当、教育訓練、福利厚生、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、服務規律などに加えて、解雇、配転、懲戒処分等の人事上の措置も含まれる。比較の範囲は事業場単位ではなく会社全体。問題になる待遇ごとに、非正規とそれに対応する通常の労働者の待遇とを比較して、不合理な格差をなくさせる。



パート・有期労働法では、使用者は「待遇の相違の内容や理由を説明すべき」と定めているので、徹底して使用者に説明を求める。極端に言えば、使用者が「音を上げる」まで追及し、要求の実現を図ろう。

政府の「ガイドライン」は、パートや契約社員の一時金を「寸志」「モチ代・氷代」と考えて一律に低額にしてはいけないと言っている。その他、非正規労働者の諸手当についても、正社員と同等とすることを求めている。福利厚生、病気休暇、特別休暇についても同等、給食施設、休憩室、更衣室等の福利厚生施設も、同等の利用を認め、慶弔休暇、有給の健康診断、も同一にすることを求めている。その他、病気休暇、勤続期間に応じて認められる法定外年休・休暇も同様だ。退職金、住宅手当、家族手当についても同等を要求できる。その他、無事故手当、勤続報償（〇〇年勤続表彰金）についても裁判例で認められている。