

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正規職員の正社員化を。めげず、均等待遇を。なげない差別。ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！

悪法も活用するべし

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3954
19年5月10日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

7つの具体的な取組み

- (1) 長時間労働の是正
- (2) 非正規雇用の待遇差改善
- (3) 柔軟な働き方ができる環境づくり
- (4) ダイバーシティの推進
- (5) 賃金引き上げと労働生産性向上
- (6) 再就職支援と人材育成
- (7) ハラスメント防止対策

おはようございます。
4月1日より「働き方改革関連法」が施行されています。

この法律は、「長時間労働の是正」、「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」、「多様な働き方の実現」という3つが柱になっています。厚生労働省では、3つの柱を持つ「働き方改革」の実現に向けて、7つを具体的な取組み（表参考）として挙げています。どれも私たち郵政の職場にも深くかかわるものですが、この

中の(1) 長時間労働の是正(2) 非正規雇用の待遇差改善(7) ハラスメント防止対策についてのおさらいをお願いします。



(1) 長時間労働の是正

働き方改革の中で、時間外労働の上限について「月45時間、年360時間」を原則とし、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働は年間720時間以内（時間外労働＋休日労働）月間100時間未満、2〜6か月平均80時間以内とする必要があります。

原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。

(2) 非正規雇用の待遇差改善

2018年（7〜9月期平均）の総務省統計局の労働力調査では、正規の職員・労働者は前年同期に比

べ65万人増加して350万人。非正規の職員・労働者は68万人増加して2118万人でした。つまり雇用者の約4割は、非正規雇用労働者ということになります。



改革法では、同一企業内において、正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

(7) ハラスメント防止対策

挙げられたハラスメントは各種ありますが、ここではパワハラについてです。全国の労働局への労働相談では、パワハラを含めた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が17年度に約7万2000件にのぼり、増加の一途をたどっています。また厚労省の16年度の調査では企業で働く人の3人に1人が「過去3年間にパワハラを受けたことがある」と

時短ハラスメントとは
上司が部下に、労働時間短縮のための有効策を示さないまま業務の切り上げを強要し、かつ、これまで通りの成果も要求すること（出典：大辞泉）

答えています。

厚労省は職場のパワハラとハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義をしています。



この働き方改革法案は、「労働基準法等改正法案」として2015年4月国会に提出されたものです。この法案は「高度プロフェッショナル制度創設」などを内容とし、「サービスマン残業や過労死を助長する」などと野党や労働界の反対があつて、一度も審議されないうまま廃案となりました。

しかし安倍内閣が最重要法案の一つと位置づけ、昨年度国会で野党が反対する中、可決され成立したもので今年4月1日に順次施行されたものです。確かに、この改革法では残業規制の上限が「一般的に過労死ラインとされる月100時間」とされるなど長時間労働は正につながるかは疑問です。



しかし原則の「月45時間、二か月80時間」や年6か月までしか月45時間を超過することはできないという項は会社にとって大きな縛りとなります。要員不足を放置し、欠区を廃休や、超勤ありきでしのぐ現状では、規定を満たすのは容易ではありません。「時短ハラスメント」や「サービスマン残業」が横行する恐れもあります。この改革法が、職場と労働環境を悪化させるか、改善のきっかけとなるかは、社員の自覚と組合次第です。「働き方改革」は自らの力で勝ち取りましょう!!