

第2回 労働政策部会（会議録）

日 時：2021年02月08日（月）15:00～

場 所：WEB

出席者：名張・渡邊・阿部・宇井・秋田谷・数見・篠町・山上・望月。（欠席者）萩原和（オブ）

名張部長：県連春闘方針が決定し、労働政策部として構成組合、特に直加盟組合の結果につながる取り組みを行いたい。本日、県連方針の2.に重点を置き、意見交換をしながら進めます。忌憚のないご意見をお願いします。

報告事項

1. 2021年01月19日（火）県連第4回執行委員会

2. 2021年01月26日（火）運輸労連第59回中央委員会

『第59回中央委員会』において、2021春闘方針（産別）原案通り可決・決定されました。

県連は、第4回執行委員会にて春闘方針を確認し、大きな変更点が無ければ原案のまま確定することとなっています。したがって、本部方針と共に『神奈川県連2021春闘方針』が決定しました。

協議事項

1. 2021春闘 すべての組合が要求する7項目（ミニмум要求）について

①要求基準について

・『賃金労働条件態調査』によると、神奈川県連11組合の調査結果は、平均年齢は46.2歳、平均勤続は14.2年、平均所定内労働時間賃金は248,158円であった。

これに4.5%を乗じると11,168円、368円の差異はあるが、概ね根拠があるとする。

②個別賃金要求と18歳高校卒初任給について

・個別賃金要求については、さらに研究を進める。今次春闘では、高卒初任給を175,400円以上とする。現在と、交渉後の調査をかける。

取り組み】今次春闘にて、現在の初任給と交渉後の初任給調査を行う。

③要求額の考え方について

・産別要求は10,800円（中心）としますが、単組の実態を踏まえて、定期昇給（相当分）1.5%、賃金改善分として3.0%を堅持したと目標値を各組合にて設置。

取り組み】自社の所定内労働時間賃金に1.5%（定期昇給相当分）あるいは3.0%（賃金改善分：格差是正分を含む）を各組合にて最低目標を立てて取り組む。

2. 賃金制度の確立・改善の取り組みについて

①組合員の生活安定には、改善基準通達にある『6割保障給』に基づいた『モデル賃金』を参考に『基礎給』を引き上げる取り組みが必要。そのためには、賃金全体の構成を把握するこ

とが重要。

②実際の労働時間の把握と時間給単価の把握に努める

各組合から①②について報告がされた。

- ・全員一律になっている。県連方針で交渉を考えている。
- ・9割くらいが基本になっている。
- ・65%くらいが所定内。時間外がメイン。歩合は3万程度。
- ・最低賃金算出で使われる、歩合の所定内労働時間分を労使で〇%固定給へ移行が出来れば、時間外単価が上がる。
- ・時間外の計算方法を理解することも、賃金構成を把握するために欠かせない。

取り組み】今後、ドライバー職も時間外労働が減少する。そのために『6割保障給』の取り組みが大切。今次春闘にて、自身の会社の給料形態がどのように構成されているのか？変動給を固定給に移行する取り組みを進める。また、総労働時間及び時間外労働時間と対価（金額）の計算方法の把握を行う。

3. 企業内最低賃金の締結

①企業で働く者の代表として、パートやアルバイト等すべての者の時給について、地域最賃を下回らないように点検及び締結に取り組む。

②産業の地位向上には、特定最賃が不可欠。そのもとになるのが企業内最低賃金です。

取り組み】労働組合として、企業内で働くすべての労働者の底上げを図ることは役割。さらに特定最賃の要件となるのが企業内最賃であることから、今次春闘で要求し締結に取り組む。

4. 一時金について

各組合の取り組み状況を意見交換しました。

- ・賃金引上げの要求も同様、『働いている方はこれだけ必要なんだ!』と企業に訴える。
- ・一定金額をキープできる仕組みを作った。経常利益を参考値にした取り組みを行っている。

5. 65歳までの定年延長と労働諸条件の改善について

①ドライバー不足は、今後さらに深刻化します。人財確保の観点から65歳までの定年延長及び、60歳以降の働き方と賃金について労使協定を締結する。

②『同一労働・同一賃金』が、今年4月より適用となります。賃金項目ごとに性質や目的に照らし正規社員との不合理な処遇格差とならないよう点検を行う。

各組合の取り組み状況を意見交換しました。

- ・65歳までドライバーが出来るのか？個人差はあるものの安全性を考えると企業も延長は厳しい。
- ・高齢者雇用継続給付金と合わせて、働き方を選択できるようにしている。
- ・高齢者雇用継続給付金をうまく使えばいいのですが、今まで通りの働き方をしてしまい、結果給付

を受けられない状況。

・延長した場合 60 歳以降の退職金についても、交渉が必要ではないか？

【取り組み】今春春闘では、60 歳以降の働き方と、延長した場合の退職金について協議を行う。

6. 総労働時間の短縮と改正労働基準法への対応について

①事務職や作業職などの、働き方改革関連法(改正労働基準法)の厳守状況の把握を行う

法律上、36 協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(特別条項)には、これを超えることができますが、その場合でも、①時間外労働が年 720 時間以内 ②時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満 ③原則の月 45 時間を超えて労働させることができる回数は、年6か月までとなります。

②職種の明確化について

ドライバー職は、時間外労働時間の適用がされていないため、適用される事務職・構内職等に従事しているにも関わらずドライバー職として長時間労働を法的に免れている例があります。法の趣旨に則り、該当者がいた場合には、職種の確認を行い明確化する。

②事務職や作業職の『勤務間インターバル制度』の締結について

従業員の健康維持には休息時間は欠かせないことから、8 時間と暫定的に締結し、不具合があった場合は対応するなど、柔軟性を持った取り組みを行う

③自動車運転手の総拘束時間の短縮について

将来的な見直しに向けて、総労働時間の把握と、拘束時間の把握を行う

改善基準告示の最大拘束時間は、月 293 時間拘束、労使協定により年 3516 時間を超えない範囲で最長 320 時間拘束(年 6 か月まで)となっています。

④計画年休の状況について

計画年休の取り組み状況と取得推進にむけて労使協議を行う

労働時間の把握と法律厳守について意見交換をしました。

・「調査なくして要求ナシ」という言葉があるように、会社と交渉をするうえで、実態の把握が必要となる。会社が賃金などの情報を開示してくれればよいが、大抵は個人情報情報を理由に労組へは開示されない。であるからこそ、労組独自で組合員へ調査を依頼するほかない。

弊労組では年4回、組合員向けに『賃金調査』『夏季一時金調査』『冬季一時金調査』『年収調査』を実施している。回収率は70%程度と十分なものではないが、数十年前より先輩達が築いてきた仕組み

であり、組合員の調査への理解は得ている。労組独自で調査する仕組みがないまだ築けていないのであれば、組合員の理解を得るのに時間は掛かるが、今すぐにも取組んで頂きたい。すぐに効果が出るものではないが、今後数十年先の後輩たちに仕組みとして残すことも大事だと考える。

- ・組合員から、『賃金・労働諸条件の開示承諾書』に協力をしてもらい、企業から実態を確認する方法もあるのではないかと？

取り組み】労働時間管理は法律を遵守し、必ず組合員の労働時間を把握するよう取り組む。

勤務間インターバルについて意見交換を行いました。

- ・4年前に8時間を要求しました。朝8時からの業務に合わせると12時までには退社が必要、仮に7時間しか空かない場合、9時からの業務になる。1時間の勤務免除を企業は受けない、企業からはフレックスでの対応と言われそのままになっている。
- ・11時間で取り組んでいる。勤務免除としている。

取り組み】「同じ業界で働く仲間として、健康管理の観点から最低8時間の勤務間インターバルは必要ではないか？」と企業に問う。取り組みを行う。

7. パート・有期・派遣労働者の処遇改善について

①無期転換適用者の把握を行う

②待遇の性質、目的に照らし、正規労働者との不合理がないか点検する。

③時間給、労働諸条件や処遇改善に取り組む。

取り組み】別紙、『パートタイム・有期雇用労働法』対応のための手順書より、チェックし実態把握を行う。

最後に出席者より、コロナ禍の中、中々会議帯が持てない状況ですが、今日のようにWEBでも、これだけ有意義な会議が出来ている。今日、集まった方々は県連の中で中心になっている所だと思います。基盤のある組合のいい所取りをすることも、中小組合の活性化につながると思います。県連構成直加盟組合を対象にWEBでもいいので、学習会的な事も考えてほしい。と意見をいただきました。