

労働政策部 『春闘セミナー』

日 時：2021年03月06日（土）13：00～

場 所：WEB（Zoom）

出席者：名張徳亮・志田一宏・萩原弘達（日新労働組合）

阿部健次郎・竹内英徳・中森優子（川崎運送）

宇井 浩・鈴木政男（SBS フレイトサービス）

秋田谷純一・中井敦史（楠原輸送）

簗町達哉（ヤマトボックスチャーター）

諏訪 護・斎藤 圭（新栄運輸）

萩原和彦（丸全昭和運輸）

望月博巳（県連）



名張部長



萩原和彦（丸全昭和運輸労働組合：執行委員長）氏

神奈川県連労働政策部主催の『春闘セミナー』をWEBにて開催、7組合15名が出席しました。

今回のセミナーは、『パートタイム・有期雇用労働法』への対応、2021春闘交渉状況について意見交換を交えて開催しました。

『パートタイム・有期雇用労働法』への対応として、萩原中央執行委員長（丸全昭和運輸労働組合）より同一労働・同一労働について、取り組み方が報告されました。

大手企業は2020年4月より施行され、すでにスタートされています。

企業としては、2019年7月から雇用形態の確認作業を行い。待遇状況、違いを設けている理由を確認、社内制度の確認。2019年10月から個人毎の労働条件・職務分析、違いがある場合の説明と理由の確認整理、法違反への対応。2020年3月に労働条件整備を行っています。

最も重要視したのは、法改正の背景と経緯はもとより、①不合理な待遇差を解消するための規定整備 ②労働者に対し処遇に関する説明義務の強化 ③行政による履行確保并処置及び裁判外紛争手続きの規定整備 ④2020年4月施行される。また、賃金や手当関係だけではなく教育や福利厚生についても検証を必要とする事から、余裕を持ったスケジュール感で進めることが重要。

同資料『待遇改善の進め方』や『同一労働・同一賃金ガイドライン』を参考にしてほしい。

『2021 春闘要求と結果』について、名張（労働政策部）部長から説明されました。

「すでに県連通牒で取り組みがされることになっているが、神奈川県連のミニマム課題（すべての組合が要求し交渉する項目）についての設問となっている。交渉のテーブルに乗せなければ解決のみ込みは期待できないことからミニマム課題を設定している」と説明されました。

今回の改正ポイントは、賃金(一時金)・各種手当、教育の機会、福利厚生などについての性質が問題となる。

その性質に照らし合わせて不合理な取り扱いになっていないか？が問われる。

同じ企業で働く労働者の労働条件向上につながる事から労働組合としても企業任せにせず積極的に関わるべきだ。

中小組合の交渉はこれからが本番となる。新型コロナウイルス感染症の影響やパートタイム・有期雇用労働法への対応など厳しい春闘が予想される。

こだわりを持った交渉を展開してほしい。

【出席者から】

パートタイム有期雇用労働法への対応という事で先行して取り組んだ単組の萩原委員長より説明を受けました。対象者はそれほど多くない50名程度と説明があったのですが労使、共にとても時間と労力がかかる事そして対象者の方が組合員ではないと言う事もある、その二つがとても自分の印象に残りました。

自身が所属する単組に於いても一定の対応が出来ていると考えていましたが説明を受けて、まだ完全に対応出来ていないのではないかと疑問に思う所も何点もあり早急に会社側と確認し対応していかないといけないと考えるセミナーになりました。

日新労働組合 中央執行委員 萩原 弘達

「やる事多いな～」が素直な感想です。といっても新栄も嘱託者、パートタイマーもいますし、企業イメージを良くする為にも取り組まなければなりませんね。一朝一夕では片付かない事なので、執行部一丸となって取り組んで行こうと思います。

新栄運輸労働組合 書記長 諏訪 護

丸全昭和運輸労組の萩原委員長から『パートタイム・有期雇用労働法』への取り組みについての説明がありました。2020年4月より施行される法改正の為に、2019年7月より労使協力のもと、雇用形態の確認から始まり、待遇の状況、待遇の違いの理由の確認、社内制度、個々人の労働条件分析、個人毎の職務分析をした後に、待遇に違いがあった場合、その違いが不合理でないことを説明出来るように整理、法違反が疑われる状況からの早期脱却、改善計画を立てる、労働条件整備、これらを経て、2020年4月に説明書を準備の順序で協議したとのことでした。

法改正の概要は、派遣社員と派遣先労働者との格差是正が目的で、不合理な待遇差を無くすために、労使協定方式（労働組合の責任として組合員以外の労働者も守る必要もある）で協議をする。

派遣先の責務として、派遣先から派遣元への比較対象労働者の処遇等に関する情報提供等、労働組合としても把握をしておかなければならないとの事でした。

待遇改善の進め方として、就業規則や就労実態をしっかりと確認し、職場集会やアンケートなどを通じて、待遇の要望や課題を把握し、待遇差がある場合はそれが不合理なものかのチェックすること、待遇差ある場合、労働者の声を踏まえた上で、是正に向けた団体交渉・労使交渉を行う。

大企業は2020年4月から、中小企業は2021年4月より施行されるが、川崎運送については、協議が進んでません。また、組合員以外の労働条件を守るのも大切ですが、組合員の理解を得るのも難しい問題だと思います。

川崎運送労働組合 書記長 竹内英徳