

2013年
3月1日

No.160

さざなみ

〒520-2141
大津市大江6丁目23-24

浦谷貞子 気付
さざなみネット

(金融労連・全国金融産業労働組合滋賀分会)

TEL・FAX 077-545-5154

2013
春闘

近畿地協2013春闘学習会 学習を強め組織拡大・命を大切に政治を

2月16日から17日にかけて、京都市内において、近畿地協2013春闘学習会が開かれました。(日程下記)近畿各地や青森から南日本までの全国各地から44人が、さざなみネットから浦谷分会長と岩波分会委員が参加しました。

岡野議長はあいさつで「学習活動を強め組織拡大に力を入れるとともに、命を大切にしない今の政治を改めるようがんばっていきましょう」と訴えました。

続いて、弁護士村田浩治氏が「有形労働契約法改正と労働者派遣法改正施行にむけて、労働組合のやるべきこと」と題し、「労働者供給の禁止」の原則に反し本来あってはならない派遣労働や「期間を限定する必要性のない仕事にまで広げられている」有期労働契約が、今では「いつでも首を切れる」ものに利用されている実態に触れ、昨年来、労働者を保護する目的で「改正」された労働契約法と労働者派遣法の中身と活用方法を具体的に話されました。(講演のレジメ概要次ページ)

参加者から感想を寄せていただきましたので、掲



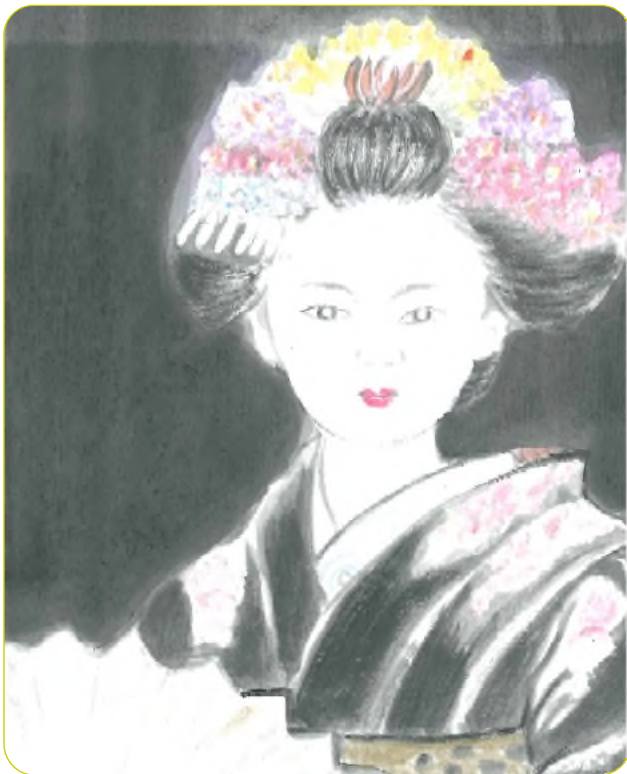
講演をされる村田浩治弁護士

載します。

●2012年10月1日付で施行させた労働者派遣法は、期待に反した法案となっていますが、積極的な側面を活用して、その内容をどう広げていくか、労働組合の積極的で主体的な取り組みが求められていることがよくわかりました。

講演の後、分散会が行われ、自己紹介のあとざっくばらんに本音を語り合いました。

特に、非正規労働者へのすさまじいパワハラの実態が出されました。証券会社で働く女性は、本社でトップの成績を収めていたにもかかわらず、上司のいじめ・ねたみがひどく、40人いた仲間が30人やめさせら



岩波 美智子さん 画

- 2013年春闘学習会 日程
- 16日(土)
 - ・開会・議長挨拶
 - ・講演「有形労働契約改正と労働者派遣法改正施行にむけて労働組合のやるべきこと」
弁護士 村田浩治
 - ・特別報告
 - 「非正規労働者雇い止め・パワハラとの闘い」
三井住友信託銀行の仲間
 - 「人事諸制度導入との闘い」
京都北都信金従組の仲間
 - 17日(日)
 - ・問題提起
 - ・分散会・交流会
 - ・分工会・全体会議
 - ・まとめ・閉会



れたそうです。あまりにもひどい状態で今年1月に組合に入れ闘いを続けておられます。

信託銀行の非正規労働者は、すごいノルマがあり、ノルマ達成でポイントが上がり、それで給料が決まるそうです。

いろいろな問題が各地で起こっており、組合の必要性を知らせていかなければと思いました。



労働組合の存在が大事

村田弁護士の講演の中で、「今までは、契約期限が来て次の更新するときに『今の契約で終わりです』という文言が入っていても、ほとんどが契約更新されたが、今後は一切更新しないというようになるので、そういう契約はしてはいけない」と教えていただきましたが、ではどうすればよいのか。個人個人ではなかなか難しく、組合の存在がいよいよ大事になると思いました。

特別報告の後、分散会に参加しました。

住友信託銀行のAさんの話が印象的でした。「業務嘱託として働いている。半期に預かり資産を6億円取ってくる。それによって会社は1800万円の利益をあげている。目標は5億円で1万ポイント、でも自分の給料はポイント制になっていて、例えば

投信1千万円取ってきたら20ポイントとか。最高の1万ポイント取っても、評価は3しかない。給料は1ヵ月27万円プラス残業手当。パワハラを受けるまでは29万円もらっていたけれど、下げられた。

残業規制もあり、月20時間。とても足りないので、朝早く来てサービス残業をしている。例えば5件取ってきて帰ったら、書類の点検、報告書の作成をしていると2時間かかるが、約1時間分しか残業手当は出ない。」

この話を聞いて、私の経験から、トップの成績を上げている人に対してパワハラがあったという事実が理解できませんでした。厳しくなってきた現実を見せられ、言葉が出ませんでした。

ひどい労働環境の改善を

他の人たち話は「人が足りない」「女子が2名しかいなく、機械操作する人がいなく、休みで1人になったときは、応接室でおにぎりを食べながら待っている」「2名の店舗がある、防犯上問題」「連続休暇制度がない」とか、劣悪な環境の中で働いておられる状態を聞いて、どうにかならないものかと思いました。



有形労働契約改正と労働者派遣法改正施行にむけて 労働組合のやるべきこと

第1、労働契約の原則的形態と「ずれ」の拡大

- 1、直接雇用
 - (1)労働契約とは何か
 - (2)労働者派遣の根本的矛盾
- 2、期限の定めなき雇用

第2、労働者派遣法の改正

- 1、2012年の労働者派遣法改正に関して
- 2、2012年施行分の使える内容
 - 理念としての派遣労働者保護
 - (1)目的
 - (2)派遣労働契約の内容で保護
 - (3)派遣先の都合による労働者派遣契約の解除の場合の派遣先の義務
- 3、2015年施行関係・重要な改正 **みなし規定**
 - (1)直接雇用申込みみなし規定
 - (2)公務関係でも有力な武器に
- 4、危惧される事態

第3、有期労働契約法改正について

- 1、雇い止め法理の法制化
 - (2012年8月10日施行労働契約法18条)
- 2、無期労働契約への転換(労働契約法新第18条)
- 3、不合理な労働条件の禁止
- 4、予想される動き

第4、労働組合は何をすべきか

- 1、課題
- 2、求められる取組
 - (1)学習会
 - (2)労働相談の活性化
 - (3)団体交渉力の強化・特に今こそ労働委員会反動化に抗する力を養おう
 - (4)特に派遣労働者保護法、有期契約法の活用と併せて
 - (5)労働組合法上の使用者論の検討、活用

