

札幌地区ユニオン 2021 春季生活闘争方針（案）

（はじめに）

2021 春闘が始まります。昨年1月に発症した新型コロナウイルス感染症は2月の雪まつり以降急激な広がりを見せ、当初観光産業を中心とした被害が徐々に広がり、接客・飲食業全体に事業運営の見直しが求められています。更に現在では、日常生活においても「不要不急」の範囲が狭められ外出・接触の見直しが求められています。消費者・労働者・事業者への行動抑制は経済活動を縮小させるばかりです。

よって、私たちの身の回りでは特に、「下落」への不安を強く感じます。調査会社東京商工リサーチ（北海道支社）と帝国データバンク（札幌支店）は、2020年の道内休業解散企業に黒字決算企業の比率が増えていると発表しました。コロナ禍の業況下落長期化が、将来への不安を大きくしたためです。金のあるうちに清算して畳んでしまおうと決断したケースが大半とのこと。政府発メンタル・下落不況の様相です。

このような中、労働者間の生活格差は更に拡大しています。格差の広がりを性別、年齢、業種及び地域の間で感じますが、何れも雇用形態により生ずるものと強く感じます。2018年末に成立した働き方改革関連法は、この雇用形態から生ずる格差解消を大命題にしています。その決意は、日本から非正規という言葉無くすのだ、という当時の首相の施政演説に強く表れています。

2019年4月には有給休暇の年5日消化義務化がスタートし、昨年4月には時間外労働の罰則付き上限規制の中小企業猶予が撤廃され全事業所が対象となっています。今年4月1日からは同一労働同一賃金への対応、6月1日からはパワハラ防止対策の義務化が大企業を対象にスタートし、改正高年齢者雇用安定法は全事業所を対象に今年4月1日からスタートします。

格差是正・撤廃を目的としてこの改革関連法を「手練手管」を弄して乗り切ろうとする事業者が多発しています。新型コロナウイルス感染症と働き方改革関連法への対応に迫られる事業主にとっては「労働力=人」確保が最も大切です。人手不足が慢性化する事業所は「就労環境」が極端に劣悪です。そして劣悪な就労環境では良い事業運営とはならず、今般の様な「緊急事態」下では即座に業績悪化に陥ります。

適正人員確保のために必要なものは「職場の対話」です。自分たち

に何が足りないのか、何ができるのか、どう行動すべきなのか、ということ対話の中で発見することです。

このような行動が見える職場には必ず人材は集まります。働きやすい職場、生活できる労働条件確保のために、まず労働組合が議論し、職場議論から地域への運動へと広げ、札幌地区ユニオン生活改善春闘を創り上げましょう。

1. 労働条件改善交渉の考え方

生活改善のための重要な部分である賃金引上げと法定労働条件改善を両輪とした取り組みを進めます。

(1) 賃金引き上げ

月例賃金(手当を含まない、所謂「基本給」と時間給について、札幌地区連合会加盟 67 組合の賃金実態集計に基づき次の到達基準を設定します。

①年令別に別到達基準を設定します。

月例給(月々定額で支給される金額)と時間給の年齢別の到達目標賃金を以下のとおりとし、この金額に到達する要求案を設定します。時間給は月の平均所定労時間 173.5 時間として算定しました。

| | 月例給 | ピッチ | 時間給 | ピッチ |
|-----|----------|---------|--------|-----|
| 20歳 | 178,089円 | | 1,027円 | |
| 25歳 | 206,810円 | 5,745 | 1,192円 | 33 |
| 30歳 | 240,259円 | 6,690 | 1,385円 | 39 |
| 35歳 | 270,134円 | 5,975 | 1,557円 | 35 |
| 40歳 | 292,502円 | 4,474 | 1,686円 | 26 |
| 45歳 | 307,969円 | 3,094 | 1,775円 | 19 |
| 50歳 | 320,561円 | 2,519 | 1,848円 | 15 |
| 55歳 | 326,588円 | 1,206 | 1,883円 | 7 |
| 60歳 | 302,100円 | -4,898 | 1,742円 | -29 |
| 65歳 | 216,316円 | -17,157 | 1,247円 | -99 |

※参考 連合(石狩地域)要求 10,500円(2%・6,000円+賃金カーブ維持分 4,500円)

有期雇用 勤続17年 時間給1,700円・月給280,500円

②年間一時金（賞与）到達基準の設定

1)フルタイム 月の所定労働時間173.5時間

夏季一時金 474,969円 冬季一時金 508,713円

2)短時間 月の所定労働時間173.5時間に対する案分比例

(例) 週20時間の場合。

$365日 \div 7日 \times 20時間 \div 12カ月 = 87時間$

夏季一時金 $87 \div 173.5 \times 474,969円 = 238,169円$

冬季一時金 $87 \div 173.5 \times 508,713円 = 255,090円$

③越冬・燃料手当の到達基準の設定 全雇用形態共通基準

| | | |
|------|----|---------|
| 世帯主 | 7本 | 92,000円 |
| 準世帯主 | 6本 | 54,000円 |
| 独身者 | 3本 | 34,000円 |

(2) 同一労働同一賃金への対応

① 雇用契約書・就業規則に記載される賃金項目について点検。要求項目について同一労働同一賃金ガイドラインに則り要求内容を決定する。また、「通常の労働者」の定義に伴う不利益回避に取り組む。

② 賃金表の作成要求

2. 職場の権利確保の取り組み

就業規則の遵法化に取り組みます。就業規則は会社・職場のルールであり自らの権利と義務が明記されているものです。公正・公平なものではなくてはなりません。正しい就業規則の確立を職場の権利確保の第一歩とし、次の内容に取り組みます。

(1) 就業規則の開示

就業に関する規則、全ての開示を職場で実現します。

(2) 不利益変更の阻止

就業規則の不利益変更の強制を阻止します。全ての就業規則変更について協議を求めています。

(3) 従業員代表の民主的選出

従業員代表を民主的に選出します。

札幌地区ユニオン組合員が従業員代表に選出されるよう取り組みます。

3. 職場の安全対策

生活を維持するための職場で生命身体が危機に陥らないよう次の項目に取り組みます。

(1) 長時間労働対策

札幌地区ユニオンが対応する長時間労働対策には、事後の対応が多く、殆どが残業手当未払の取り組みとなります。ただ、残業手当の完全清算が今後の長時間労働の予防に繋がることは明らかです。就業規則の36協定の公正運用の取り組みと共に、未払い残業手当の完全清算へ取り組みます。

(2) 労災完全適用

通勤時を含め労災を認めないことによる労働者被害は増加しています。労災完全適用の必要性を組織内に周知し完全適用を推進します。

4. 社会的労働運動の推進

(1) 最低賃金引上げの取り組み

北海道地域最低賃金引上げ、1,500円到達に取り組めます。

(2) 労働法制改悪阻止の取り組み

昨年未までに多くの労働法制が改悪されています。残業時間の上下規制の事実上の撤廃、未払い賃金の請求時効の当面3年運用、及び改正労働施策総合推進法（パワハラ防止対策義務化）はその一部です。

今後、解雇の金銭解決復活や改正高年齢者雇用安定法の運用についても注意を要します。

5. 労働争議支援

加盟組合に抱える労働争議について支援します。

6. 周知行動

(1) 決起集会への参画

当面、札幌地区ユニオン 第23回定期総会【3月27日(土)15時～】への結集を目指す。

(2) 各種地域行動

- ①地域アピール行動 はるさっとうの配布
- ②札幌地区ユニオンの労働相談行動・出前形式

7. 支援体制

札幌地区ユニオン事務局を中心とした支援体制とし必要に応じて札幌地区ユニオン執行部、加盟組合などに体制補強を要請します。

以上