



2020.12.5

No. 323

MONTHLY

れんごう

北海道

<http://www.rengo-hokkaido.gr.jp>

発行

日本労働組合総連合会 北海道連合会

発行責任者

藤盛敏弘

〒060-8616 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル6F TEL (011) 210-0050 center@rengo-hokkaido.gr.jp

毎月5日発行 定価1部10円 (組合員の購読料は組合費に含む)
1996年3月4日第三種郵便物認可

2021年度「要求と提言」対道交渉を実施

連合北海道は10月26日、2021年度道政に対する「要求と提言」(282項目、8月7日に要請実施)のうち、26の重点項目について所管部局と交渉・意見交換を行った。交渉には北教組、森林労連、JR総連の役員も加わり、それぞれ当面する職場や産業の現状を訴え、政策・制度の改善に向けて意見を交わした。

●厳しい雇用情勢が続く中、26の重点項目について意見交換

冒頭、北海道経済部仲野労働政策局長から「本道の雇用情勢は、感染症の長期化により大きな打撃を受けて厳しい状況が続いている。コロナ禍で離職を余儀なくされた方々への相談体制の強化など取り組んでいるところだが、本日の意見交換を通じて、道の施策を検討する参考とさせていただきたい」と挨拶があった。

連合北海道の藤盛事務局長からは「様々な産業で働く仲間と意見交換し、282項目の『要求と提言』をとりまとめ、本日は26項目の重点課題、とりわけコロナ禍の対策も含め、意見交換させていただく。国への要請などは一緒に取り組み、やや見解が分かれる課題については意見交換を通じて溝を埋めていきたい」と述べた。

●失業保険や感染症対応休業支援金などの周知徹底

コロナ禍で休業した際、やむなく従業員が直接、休業支援金を申請する場合において、事業主が申請書作成に非協力的なケースが後を絶たないことから、事業主への指導監督の強化を要請した。経済部は「各種制度は粘り強く周知していくとともに、労働者からトラブルの相談があった場合には、社会保険労務士や北海道労働委員会

のあっせんなどを案内し、解決の後押しをしていく」とした。

●幌延深地層研究センターの研究終了に向けた「確認会議」の課題

研究期間の延長が決まった幌延深地層研究センターは、9年後の確実な終了が課題。今後の見通しについて道当局は、「確認会議」を通じ、年度計画の精査と併せて、工程表や埋め戻しの一般的な考え方を把握するなど、9年間で研究を終えるよう確認していくと回答。連合からは、埋め戻しの前提とされる「技術基盤の整備の完了」について、原子力機構の主体的な判断にかかっているとした上で、次期「全体計画」(*)の改訂内容に留意すべきと指摘した。

※地層処分研究開発調整会議「地層処分研究開発に関する全体計画」(平成30年度～令和4年度)

●道産材の活用や、地域公共交通について活発に意見交換

森林労連の兼子執行委員長からは、コロナ禍で輸出が停滞する道産材について、公共建築物の内装の全面木質化など即応性のある需要喚起策を提言した。JR総連の中川副議長からは、JR北海道への支援協力に対し謝意を伝えるとともに、19年間ベア据え置きの中、国鉄時代の半分の人数で、車輛消毒や隣り合わない座席指定などの感染症対策を講じ、公共交通として使命を全うする現場の取組を報告した。観光局からは、「オール北海道でJR北海道を維持するために国交大臣へ要請した。冬場の観光に向けてインバウンド需要が見通せない中、鉄道を使った



旅行プランの提案などの協力もお願いしたい」と発言があった。

●男女平等参画計画全国ワースト返上に向けて支援強化

「男女平等参画計画」の本道の町村における策定率が、全国最低であることから、町村に対して積極的な支援を要請した。環境生活部からは、全市町村で策定済の総合計画に、男女平等の項目を独立して盛り込むことで計画とみなすことを内閣府と確認したので、未策定の市町村に説明・支援を行っていく旨の回答があった。

●「1年単位の変形労働時間制」導入より大幅な業務削減を!

北教組の山崎書記次長からは、教職員の恒常的な長時

間労働や持ち帰り残業の実態などを報告し、早期の改善を求めた。坪田総合政策局長からは、教職員の1年単位の変形労働時間制度の導入が条例制定を前提としている点について、労使合意なくして業務改善は成功しないことを指摘。教育庁からは、給特法の改正で条例により1年単位の変形労働時間制を定められることになったが、職員団体ともしっかりと対話していきたいとの答弁があった。

なお、今回の対道交渉の報告書は、年内を目途にとりまとめ、各構成産別、地協・地区連合に送付する予定としている。

〈この記事のアドレス〉

<http://www.rengo-hokkaido.jp/whatsnew14/?p=5336>

全ベルコ労働組合裁判 控訴審第6回証人尋問「報告集会」を開催

10月27日、札幌高裁においてベルコ事件控訴審第6回証人尋問が開かれ、連合北海道は傍聴行動を行うとともに、連合・情報労連と共催で報告集会を開催した。本集会には構成組織・地域協議会、マスコミなど約40名が参加した。

午前10時から午後3時半まで行われた証人尋問では、控訴人側から原告2名を含め、4名が証人として出廷した。

証人尋問のなかで、原告らFA職の主たる業務である葬儀施工において、ベルコ代理店主が一切関与していない事実が明らかになったほか、(株)ベルコが、ベルコ代理店従業員の募集・採用をはじめ、従業員の給与体系・営業ペナルティ・配置転換といった労働条件等についても統一的に指示していた実態が判明した。

閉廷後、ホテルロイトン札幌にて報告集会を開催した。

冒頭、連合の逢見直人会長代行は、業務委託を濫用し労働法規の潜脱する(株)ベルコに対し「このビジネスモデルが容認されれば、日本の雇用社会は崩壊する。ベルコ闘争を世論に訴え、(株)ベルコの問題や理不尽さを理解してもらいたい」と挨拶した。

次に、弁護団の各弁護士が控訴審の要点等について報告した。

そのなかで、棗一郎弁護士は、一審の判決内容にはFA職の具体的な職務内容や指示命令系統が盛り込まれていなかったことに触れ、「控訴審では証人尋問が滅多に行われることはない。今日の証人尋問のなかでFA職の葬儀施工の具体的な業務内容や指揮命令について明らかにすることができた」と述べ、今後の見通しについては、「来年1月19日が最終弁論期日。高裁から和解勧告もあり得るが、来年3月末もしくは4月末までには判決が出されるのではないかと示唆した。

つづいて、証人尋問に立った全ベルコ労組の高橋功・委員長ら3名の証言者が、控訴審での証言内容やベルコ闘



争への思いなどを語った。高橋委員長からは「長い闘いのなかで、多くの方々からお力添えをいただいている。最後まで頑張っていきたい」と感謝の意も述べられた。

支援決意表明では、全ベルコ労組の上部団体である情報労連の水野和人組織対策局長が「ベルコのビジネスモデルに警鐘を鳴らすべく、マスコミのみなさんにも世論喚起をお願いしたい。この闘いも7年目に入り長期戦ではあるが、今後ともご指導いただきたい」と訴えかけ、引き続きの支援を要請した。

最後に、連合北海道の杉山元会長が「2014年の夏、連合北海道の労働相談ダイヤルにきた一本の電話から、すでに7年目に入る。この間、原告は精神面、生活面においても苦勞していると思うが、今回の証人尋問を受けて、逆転判決に向け、もう一踏ん張り頑張っていたいただきたい。『曖昧な雇用』のもと、苦しむ労働者がいる。このビジネスモデルを断じて許してはならない。引きつづきのご支援をお願いしたい」と述べ、閉会した。

〈この記事のアドレス〉

<http://www.rengo-hokkaido.jp/whatsnew14/?p=5347>

北海道の地域別最低賃金は **861** 時給円



スタート!

あなたの最低賃金、 チェックしてみよう!



給料のうち対象となる項目を確認しよう

最低賃金との比較対象になるのは、**基本給+諸手当**(精皆勤手当・通勤手当・家族手当は除く)です。ボーナスや残業代、その他臨時の手当は含まれません。

対象 **基本給 + 諸手当**
※精皆勤手当・通勤手当・家族手当は除く

対象でない ●ボーナス ●残業代 ●精皆勤手当 ●通勤手当
●家族手当 ●その他臨時の手当(結婚手当など)



1時間あたりの金額に変換し、実際に比較しよう

職場ごとに決められている「所定労働時間」や「所定労働日数」を調べましょう。就業規則や契約書等からわかります。それをもとに以下の計算式で算出した金額と、最低賃金額とを比較します。

- 時給の人** 時給額 そのままでOK!
- 日給の人** 日給額 ÷ (1日の所定労働時間)
- 週給の人** 週給額 ÷ (1日の所定労働時間 × 週の所定労働日数)
- 月給の人** 月給額 ÷ (1日の所定労働時間 × 年間所定労働日数 ÷ 12)
- 歩合給の人** 連合「なんでも労働相談ダイヤル」にご相談ください



自分の給料が最低賃金より低かったら相談しよう

- お勤め先に労働組合があれば、組合に相談してみましよう。
- 労働組合がなければ、連合「なんでも労働相談ダイヤル」へ電話してみましよう。
- お勤めの業種によっては、より高い最低賃金が適用される場合があります。



「最低賃金より低いかも?」「おかしいな?」と感じたら...

なんでも労働相談ダイヤル へ!



日本労働組合総連合会北海道連合会(連合北海道)
<http://www.rengo-hokkaido.gr.jp/>



いこうよ れんごう に
0120-154-052

これってハラスメント？ ひとりで悩んでいませんか？

あなたの職場は
大丈夫？

職場におけるハラスメント防止対策が**義務化**されました！

パワーハラスメント防止措置が 事業主の義務(*)となります！

【労働施策総合推進法の改正・指針の内容】

※2020年6月1日より施行。
中小事業主は、2022年(令和4年)
4月1日から義務化されます。
(それまでは努力義務)
早めの対応をお願いします！

職場における「パワーハラスメント」とは、

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません(義務)。

■事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

■相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

■職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
 - ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
 - ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(注2)
- (注1)事実確認ができた場合 (注2)事実確認ができなかった場合も同様

■そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(注3)性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをすることが、法律上禁止されます。



12月の主な動き

- 1日(火) 10:00
中央委員会 (WEB)
- 10日(木)
中小・パート労働条件委員会 (書面審議)
- 11日(金) 10:15
第2回執行委員会/ポールスター札幌
- 11日(金)
第2回地協事務局長会議 (書面)

- ### イベントカレンダー
- 17日(木)
第1回最賃対策委員会 (書面審議)
 - 17日(木) 13:30
中央執行委員会 (WEB)
 - 24日(木)
第78回地方委員会 (書面審議)
 - 28日(月)
御用納め