



12月8日、参議院本会議で過半数を占める与党などの圧倒的な賛成で「出入国管理法」改正案は可決された。農業、漁業、航空業、宿泊業など14業種で、今後5年間で最大約34万5千人の外国人労働者を受け入れるという内容だ。これは、少子高齢化による慢性的な人手不足を、女性の社会進出や高齢者の定年延長などでも補えない問題解決のために、外国人を広く受け入れようという構想だと言われている。

最低賃金も支払われないなどの劣悪な労働環境の改善、在留条件である日本語駆使能力の程度、健康保険など社会保障制度の適用範囲とその方法など、短い法案審議の過程でも多くの問題提起があったが、政府は詳細な制度運営方針は法務省など各部署に押し付けた状況だ。そして、法改正が日本労働者の雇用を奪う結果を生みかねないとの懸念も出ている。

法案は今年2月、安倍首相が経済財政諮問会議で「人手不足問題の解決方案を検討するよう」という指示を与えてから10カ月も経過しないうちに可決された。これほどまでに課題を山積させたまま、超スピードで通過させたことはききな臭い。

なぜなら、6月29日参議院本会議で採決され可決成立した「働き方改革関連法案」との関係性を感じることだ。

この法案は、2015年に大手広告代理店電通の社員だった高橋まつり氏が過労死した事件が社会問題化し、制定への後押しになった。しかし、時間外労働の罰則付き上限規制は、繁忙期においては休日労働を含めて月100時間未満という、過労死ラインとされる80時間を超える時間外労働を容認するものとなっている。

そして、最大の課題は「高度プロフェッショナル制度の創設」だ。それは一部専門職を対象に労働時間規制を外す制度である。労働基準法が定める「1日の労働時間は8時間」といった労働時間に関するルールが全て適用されなくなり、働いた時間と賃金の関係が一切なくなる。法案には年収要件も対象業務も

「働き方改革」は私たち労働者の声で実現させていこう!

具体的に示されていない。導入を検討する企業は、経営者と労働者が参加する労使委員会をつくり、5分の4以上の賛成で導入を決める。その後、対象となる仕事内容や労働者を決め、書面による本人の同意があって適用される。この同意は1年ごとに確認が必要で、労働者の意思によっては途中で離脱できる規定も盛り込まれたが、実際に離脱できるか疑問視する声もある。

連合は、年間総実労働時間1800時間の実現に向けた時短方針見直しに向けて「生活時間を確保する、すなわち、適正な生活時間の確保と適正な労働時間の実現のバランスを重視した取り組みへと更に進化させていく必要がある」と考え方を示している。また、ベアの引き上げ率目標を、将来的に前面に示さない方向で検討を始めていると新聞報道された。

労働契約法の20条では、正社員と非正規社員の待遇の格差について①職務の内容②異動や配置変更の範囲③その他の事情を考慮して「不合理と認められるものであってはならない」と規定している。最高裁の考え方は明確である。同じ仕事をしていて同じ目的を達成するための手当ならば、正社員、非正規社員を問わず、会社は支払わねばならないという当たり前の結論である。今や「65歳定年」の動きも進み始めており、その流れは止まらない。

「変革2027」で示されているように、今後は一つの業務に固執しない社員の多能化が目指されている。しかし、働きに見合った賃金、格差を縮めるためにしながら、賃上げをしない理由にしているのか。様々な法案によって、今までの働き方の縛りを解いて、労働者を保護するのではなく、使用者側にとって使い勝手のよい働き方ができる仕組みなのではないか危惧する。

AI、IoT、ビッグデータと「変革2027」でも言われているが、要員不足であることは変わらない。具体的な対策を立てることなく、働き度だけをさらさらにあげ、生産性向上のみを追求していくことは許されぬ。労働組合として、職場の現実・声などを的確に把握し、会社に問題提起をして、職場の働きやすさや働きがい向上させるためにたたかっていく。

「働かせ改革」にさせないために職場から議論を創ろう!

6月29日に可決成立した「働き方改革関連法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)」は、雇用対策法、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正を行う法律の通称です。そして、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つを柱としています。

この「働き方改革関連法」は2019年4月1日に施行されるため、各企業においても就業規則の変更などの対応をしなければなりません。「働き方改革関連法」は私たち労働者に関わる大事な法律です。職場でも大いに議論をしていきましょう!

働き方改革関連法のポイント

- フレックスタイム制の清算期間の上限を最長3ヶ月まで延長
これまで清算期間の上限が1ヶ月でしたが、最長3ヶ月まで延長することができます。1ヶ月超3ヶ月以内の清算期間を実施する場合は労使協定を締結して労働基準監督署へ届出が必要になります。
- 時間外労働の上限規制の見直し
これまで、36協定で定めることのできる上限時間が厚生労働大臣の告示により定められていましたが、時間外限度基準を法律で定め、罰則も追加されます。
労使協定の上限：月100時間未満、年720時間以下
実労働の上限：月100時間未満、平均80時間以下
- 使用者からの年次有給休暇の時季指定義務
使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対して、このうち5日を基準日から1年以内の期間に取得させなければならないとされました。
- 高度プロフェッショナル制度の創設
労働時間ではなく、仕事の成果を評価して賃金が支払われます。よってこの制度の対象者には労働時間、休憩、休日、深夜に関する規定は適用されませんし、割増賃金の支払い義務もありません。
導入にあたっては、一定の委員会が設置された事業場において、決議すべき事項に対して委員会が委員の5分の4以上の多数決により決議して、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- 勤務間インターバルの普及促進(努力義務)
勤務の終業時間と始業時間の間に一定時間インターバルを置くことの普及促進に努めなければなりません。
- 産業医・産業保健機能の強化
事業者が衛生委員会・産業医に対して健康管理に必要な情報を提供することが義務づけられます。

「安全・健康・ひとり働きがい」のある職場と施策を目指していきましょう!

11月22日に「電気部門の変革2022」について本社から提案を受け、12月7日に申11号として解明申し入れをおこないました。

工務職場においては、2001年11月から実施となった設備21体制について真摯な議論を重ねて担い、2010年の見直しも経て、JR直轄に技術力を残すために取り組んできました。

しかし、直轄作業員の労働災害や取り扱い誤りが後を絶たず、籠原駅、東鷲宮駅で連続したガイシ腐食が原因の輸送障害からは、設備管理システムの諸元データや図面情報が完全でないことも明らかになりました。昭和採用者から平成採用者への世代交代期であるにもかかわらず、

実設備による緊張感を持った訓練や作業を積み重ねた教育が不十分で、現場に出る機会を失っていると言わ

ざるを得ません。さらに省メンテナンスのための設備改良も完了していません。

パートナー会社においても、JRから多くの出向者を受け入れてきましたが、世代交代が進まず、プロパー社員の育成も遅れている現状です。さらに、労働環境の改善も進まず、離職や労働災害、取り扱い誤りの要因になっていると言わざるを得ません。

「電気部門の変革2022」では3つの柱を掲げていますが、提案された内容には不明確な点が多くあります。電気部門に携わる全ての労働者が、安全に安心して担える施策にしていかねばなりません。

提案内容の詳細を明らかにするために、解明申し入れの議論を現場の声に基づいていきます!

12月7日『申11号「電気部門の変革2022」に関する解明申し入れ』全55項目提出!

主な申し入れ項目

- 【施策の概要について】
 - ・設備21で目指した、電気部門における管理のプロの育成状況を明確にすること。(他6項目)
- 【電気部門の新たな新幹線体制の確立について】
 - ・新幹線部門と在来線部門との異動の有無を明確にすること。
 - ・新設される電気部門の新組織と、各技術センターの役割と担当する業務の区分を明確にすること。(他11項目)
- 【在来線の効率的なメンテナンス体制の確立について】
 - ・在来線におけるメンテナンス体制について、将来の展望を首都圏と地方線区それぞれについて明確にすること。
 - ・廃止となるメンテナンスセンターから、TEMSへ移管する業務について明確にすること。(他12項目)
- 【技術センターにおける業務の簡素化について】
 - ・工事設計積算業務について、負担軽減策を明確にすること。
 - ・派遣(交通費)の単金化の内容について明確にすること。(他6項目)
- 【スマートメンテナンス導入等によるメンテナンス業務のスリム化について】
 - ・モニタリング装置を導入可能と判断した根拠を明確にすること。(他2項目)
- 【エネルギー管理センターの効率的なメンテナンス体制の確立について】
 - ・川崎発電所の運転当直体制について、変更する内容と根拠を明確にすること。(他7項目)
- 【異常時対応について】
 - ・異常時対応について現状における強みと課題を明確にすること。(他1項目)