

2018年2月 第58号

三重県労働組合総連合

〒514-0015 三重県津市寿町7-50

みえ平和と労働会館

TEL 059-223-2615 FAX 059-223-4495

http://mieroren.labornet.jp/



このボールペンで

**安倍改憲NO!
3000万人署名
に取り組もう**

みえ平和と労働会館10周年記念ボールペン
2018年1月21日

無期転換逃れの「雇い止め」をするな 三重労働局に緊急申し入れ

労働契約法の改正（2012年）により、有期雇用で5年間働いた労働者には無期雇用への転換を求める権利が、2018年4月1日より発生します。ところが、これを前に有期雇用の労働者を雇い止め（解雇）する動きが、三重県内でも発生しています。この事態を前に、みえ労連は2月2日三重労働局に対し「『無期転換ルール』の適用徹底、セクハラパワハラ・過労死根絶などにする緊急申し入れと懇談のお願い」を行いました。三重労働局長は「近日中に懇談日程を決めて連絡します」と答えました。



三重労働局長（右）に申し入れ書を手渡すみえ労連・臼井議長

申し入れ書全文

2018年2月2日

三重労働局 局長 様

三重県労働組合総連合（みえ労連）議長 臼井照男

「無期転換ルール」の適用徹底、セクハラパワハラ・過労死根絶などに関する緊急申し入れと懇談のお願い

日頃から労働行政の体制充実・発展のため、努力されている貴職に敬意を表します。

特に一昨年「三重県の障害者法定雇用率が全国最悪の水準にある時、三重県とともに企業回りされるなど努力され、大幅に改善されたことは、印象に残る取り組みでした。（みえ労連も13年前から、自治体キャラバンで「三重の姿かたち」を示し、当時の石垣副知事に訴えてきた次第です）。

さて、今回の緊急申し入れは、期限が迫っている「無期転換ルール適用」が、県内において脱法的に行われる事態が散見され、みえ労連として見過ごせないと判断し、懇談を申し入れ、是正をお願いする次第です。

また同様に労働相談やみえ労連としての課題での懇談もお願いします。お忙しいところ、誠に申し訳ありませんが、対応をよろしくお願いします。

記

- 1、日時 2月初旬～中旬
- 2、場所 貴労働局内で場所設定をお願いします。
- 3、懇談参加者 みえ労連三役
- 4、緊急申し入れ項目
 - (1) 期限が迫っている「無期雇用転換ルール」の周知徹底と企業への指導徹底について
(県内で脱法的な無期転換逃れが発生しています。行政指導の強化を)
 - (2) 真の働き方改革実現のために
 - ①セクハラパワハラ根絶のため、法に基づく指導徹底を
(みえ労連の労働相談には、数多くの相談が持ち込まれています、発生後の行為者に対する措置義務違反が見られます)
 - ②障害者法定雇用率の達成に引き続き努力されること
(13年目の全自治体との懇談で、添付のように各市町で未達成となっています)
 - ③過労死ラインにある自治体職員、教員に対しても、その根絶を働きかけること
(添付資料「三重の姿かたち2017年度版」を参照ください)
 - ④未払い残業・ただ働きなど労働基準法違反の啓発と徹底を
 - ⑤最賃引き上げに引き続き努力されること
(県内30自治体のうち、7自治体が時給1,000円を超えました)
 - ⑥県内の働き方改革の実例を紹介してください。
 - ⑦労働行政の充実のため、労働行政に関わる必要な人員確保を、国に積極的に働きかけること。
 - ⑧その他

以上

無期転換ルールとは

この制度は2012年に労働契約法が改正されて作られました。同じ企業で有期契約を更新して働き、雇用期間が通算して5年を超えた労働者に、無期雇用への転換を経営者に求める権利を与えるというものです。5年を超えて働いているのが実態ですから、無期転換を進めて雇用の安定をはかるために作られたのです。経営者が嫌がって、有期雇用契約の満了を機に雇い止めすることは認められません。厚労省は「権利濫用に該当するものとして無効となる」としています（2012年8月10日付通達）。そしてこうしたやり方は、安定雇用の実現という法改正の趣旨に反する行為だと、国会答弁やパンフレットなどで認めています。

大企業がため込んだ内部留保 なんと328兆円!

月2万円の賃上げはできる

**2018春闘
三重版ビクトリーマップ**

ビクトリーマップとは、各企業の内部留保を明らかにし、月2万円（時給約130円）（正規32万円、非正規24万円）の賃上げがすべての従業員に可能なことを地図で示したものです。



県内の主な大企業や銀行、商工会議所と懇談し、賃上げを申し入れます

内部留保をいかして、すべての労働者の賃上げと安定した雇用の確保を

表示内容

上段 親会社名・企業名
 中断 内部留保額（子会社・持株会社を含む連結決算額）
 下段 月2万円の賃上げに必要な内部留保額の取り崩し率（%）
 （正規32万円、非正規24万円の賃上げ原資が必要となる率）
 《2017年3月の有価証券報告書より》

内部留保とは・・・？

内部留保とは、企業の利益のうち、株式配当、役員賞与、税金などを払った上で、企業にため込まれている資産です。大企業は、大幅な優遇税制を受けた上で、このような膨大な内部留保を溜め込んでいます。
 内部留保のほんの一部をとりくすだけで、すべての従業員（子会社等を含む）に月2万円の賃上げが十分できます。従業員の生活改善を図り、安定した雇用を実現するため、内部留保を活用すべきです。



安倍政権は第196回通常国会を「働き方改革国会」と名付け、「歴史的な大改革に挑戦する」と宣言しています。労働基準法や労働契約法など8本の法律の改定案を一括にした「働き方改革」関連法案の成立をねらっています。しかし「改革」とは名ばかりで、第1次安倍政権で断念した「残業代ゼロ」制度の創設、長時間ただ働きの温床になっている裁量労働制の拡大、過労死レベルの残業100時間容認など、財界側の要望に沿った大企業優遇・働き方「大改悪」です。

・「残業代ゼロ」制度

「高度プロフェッショナル制度」とも「脱時間給制度」や「ホワイトカラー・エグゼンプション」とも呼ばれている制度で、年収1075

おかしいぞ?! 政府の「働き方改革」

万円以上の金融ディーラーなどを労基法による労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規制の対象から外します。法ができれば1075万円の年収制限は際限なく引き下げられるでしょう。

・裁量労働制の拡大

裁量労働制が適用されると、労働者は実際の時間と関係なく、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなされます。いくら残業しても手当はつきません。

・残業時間の上限

本来であれば1日8時間/週40時間が上限ですから、それを超える場合は労使協定が必要

です(36協定)。今回、残業は1年間360時間の上限を設けると言いますが、「特別条項」を設けることで、残業時間は1ヶ月100時間、2~6ヶ月平均80時間までOKとなります。過労死ラインまで合法的に働かされます。

・非正規、正社員の格差解消

政府はこれを働き方改革の目玉と位置づけていますが、かけ声だけに終わる可能性があります。

この「働き方」法案でメリットがあるのは使用者側だけで、財界の立場に立った制度です。広範な国民・労働者の運動で断固阻止しなければなりません。

