

「働き方」をチェック、条件をアップしよう!!

ポイント (6)

自分の時間賃金を計算しよう!

私たちの「働き方改革」と一体の問題としてある最低賃金問題をチェックし、自分たちの賃金大幅アップを実現しよう!

現行最低賃金は、例えば最高額の東京985円に対して最低額の鹿児島761円と、地域間の格差が拡大していることが大問題だ。それ以上に、最低賃金が現実の賃金を決める基準額になっていることが重大。身のまわりに最低賃金で働く人がたくさんいることに注目しよう。

残業代などを含む自分の賃金をチェックし、時間賃金を正しく計算して、自分ばかりでなく、まわりの人たちの賃金も最低賃金を大きく越える水準に引き上げさせよう。



【参考】チェックの仕方

(例) 月収30万円、運送会社で働くAさん40歳。仕事は深夜の配送。夜8時から翌朝10時までの勤務で、休憩は1時間。休日は週1回だけ。実労働13時間×26日=月の総労働時間は338時間。

東京都の場合、2018年10月1日からの最低賃金985円で計算すると、以下の通り。

法定内労働時間173時間×985円=170,405円 (A)

法定時間外 (1日8時間、週40時間を超える時間)は、
165時間×985円×1.25=203,156円 (B)

深夜労働時間 (22時~翌朝5時) から休憩1時間を差し引くと156時間なので、

156時間×985円×0.25=38,415円 (C)

したがって (A) (B) (C) の合計は 411,976円

つまり月収30万円では最賃割れしている!!

ポイント (7)

「請負・委託」をチェック!

請負・委託をチェックし、雇用契約・労働契約に条件アップさせよう!

「フリーランス」などの美名のもと、最低賃金破り・労働基準法逃れのための「雇用によらない働き方」を許さず、仲間を労働者として扱わせよう。

ポイント (8)

「人材ビジネス」チェック!

暗躍する人材ビジネスをチェックし、竹中平蔵やその仲間を追放しよう!

「働き方改革」の裏で、ぼろ儲けをする人材ビジネスを徹底批判しよう。入管難民法の陰にも人材ビジネスが稼ぎ所を見いだしている。

労働組合の力で、「労働者」をビジネスの対象とさせない社会をつくろう。あわせて、外国人労働者を含むあらゆる労働相談に積極的に応じよう。



「正社員」をなくしましょう!



(お問合せ先)

全国一般東京労組

TEL 03-5215-3044

東京都千代田区九段北1-2-1

九段北1丁目ビル 3階

(作製 2019年2月4日)

職場で始めよう! 「働き方」チェック!

全国労働相談電話

0120-501-581

お近くの相談コーナーにつながります

職場闘争を柱にして...

働き方改革一括法が成立し、その多くは2019年4月から施行される。基本的に悪法ではあるが、いざ実際に行なうとなると労働者・労働組合の同意を取り付けられないことが多い。

私たちの職場闘争が「働き方改革」をはねのけるための武器になる。働き方をチェックして条件を改善していこう!!



改善のポイントは



条件をアップしよう!

「働き方」をチェック!

ポイント (1)

「36協定」をチェック!
月45時間・年間360時間の
残業上限を守らないと罰則!!

36協定に特別条項を入れないことがポイントだ。残業時間上限(月45時間、年360時間)の法定は「画期的」。違反すれば、「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」罰則だ。これを徹底して守らせよう!!この上限を越えるためには、36協定に特例(特別条項)を明記しなくてはならない。それも「通常では予測できない例外的なこと」とされているだけで、厚生労働省からは例も示されていない。

最低でも「月45時間、年360時間」の残業上限を無条件に守らせ、36協定には特別条項を記載しない!これを職場活動の基本方針にしよう。



ポイント (2)

「高度プロフェッショナル制度」の導入をチェック!

適用される職種も曖昧で、不明なことも多い制度などで、ともかく導入させないこと。実施には労使協定が必要ゆえ、労働者が反対すれば導入は阻止できる。



ポイント (3)

「労働者代表の選出方法」をチェック!
「代表」に立候補しよう!

36協定による時間外労働も、高度プロフェッショナル制度も、労働者代表が過半数組合がそれに合意しなければ実施できない。過半数組合がなければ、労働者代表は選挙で民主的に選ばなければならない。その際、労働者代表選出に会社が関与してはならない。

選出に当たって「使用者の意向を排除すること」が省令などに明記された。会社の総務部が立候補者を募ったり、会社の監視のもとで選挙などを行なうことを容認してはいけいない。従来の労働行政では、誰が見ても会社が圧力をかけていることが分かるのに、それが認められ、無記名一票投票は無視されることがあった。しかし、その状態は変えられる。

労働者の声を集め、選挙管理委員会をつくって公正な選挙を実施させよう。とくに少数組合では積極的に労働者代表に立候補しよう。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の主な内容 正社員と非正社員の待遇に...

× 違いを認めない	手当 通勤手当、出張旅費、食事手当、皆勤手当、作業手当、深夜休日手当、単身赴任手当 (住宅手当、教育手当、退職手当は考え方が異なる)	○ 違いを認める	基本給 職業経験や能力、業績や成果、勤続年数などの差に応じて支給 賞与 業績などへの貢献度に応じて支給する場合、貢献度の違いに応じて支給
× 違いを認めない	福利厚生 食堂・休憩室・更衣室の利用、慶弔休暇、病氣休職		

★派遣は労使協定方式による例外がある

ポイント (4)

「労働時間管理」の仕方は?!

会社には労働時間をしっかり管理することが義務づけられる。時間管理の仕組みを透明化させ、労働者の誰もが労働時間が正確に記録されていることを確認できるようにしよう。

健康管理のための仕組みの整備、健康診断等の確実な実施を実現させ、できるだけ労働者自身が時間管理する仕組みをつくりだそう。

ポイント (5)

「非正規労働者の格差是正」は?!

世の中では「同一労働同一賃金」に強い期待が寄せられている。今できる格差是正に全力で取り組もう。

具体的には、手当(通勤手当、出張旅費、食事手当、皆勤手当、作業手当、単身赴任手当、深夜・休日手当など)の格差は許されない。

住宅手当、家族手当についても強く取り組む。食堂・休憩室・更衣室の利用や慶弔休暇、病氣休職についても、格差は許されないのでシッカリ要求しよう。一時金や退職金でも、通常の賃金でも、会社に説明責任が課されるので、平等を要求しよう。一方、正規労働者の条件引き下げは絶対に許してはならない。

派遣労働者については、派遣先の労働条件を下回らせないようにしよう。また、法の施行時期をめぐる中小企業差別をやめさせよう。

労働契約法18条で無期雇用へ転換した社員の労働条件をチェックし、平等を要求しよう。

