



Action! 36

私たちが未来を変える みんなの春闘!



▲三重労使会議で三重県経営者協会と意見交換(2月13日)

連合三重は、1月28日に開催した第4回執行委員会(第1回闘争委員会)において「連合三重2020春季生活闘争の取り組み」を確認した後、三重県庁で記者会見を行い、連合三重の2020春季生活闘争がスタートしました。

今年は、「私たちが未来を変える! すべての労働者の「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直しで!」をスローガンに掲げ、経営者・経済団体、行政への要請行動を行いました。また、闘争委員会において取り組み内容の確認・情報共有を行い、各地域協議会とともに街宣行動、学習会を実施し社会への波及や世論喚起の取り組みに注力することとしました。

しかし、3月に予定していた総決起集会や街宣行動、3.8国際女性デーアピール行動は、新型コロナウイルス感染症拡大により規模縮小など検討しましたが、組合員の健康や安全性を最優先し連合本部の対応に沿って中止しました。

新型コロナウイルス感染症などの影響により経済の先行きが不透明となっています。今こそ私たちは、すべての働く人の雇用の確保と賃金の保障を求めて労働組合の重要性や必要性を広く県民に訴え、組織内をはじめ、年齢・性別・国籍・障がいの有無・就労形態にかかわらず働く人たちの「みんなの春闘」として取り組みを進めていきます。



▲三重県経営者協会への要請



▲三重県知事への要請(2月26日)



▲記者会見で取り組み内容を公表(1月28日)



▲鈴鹿地協による街宣行動(2月6日)



▲亀山地協による春闘情報交換会(2月5日)



▲闘争委員会で情報交換(2月26日)

Action!
36

ジブン時間、大切にしよう!

～職場に働き方改革関連法の定着を～

同じ職場で働く仲間の処遇改善に向けて、法の内容をしっかりと理解し、労働組合として取り組みを進めましょう!

同一労働
同一賃金

R&PV

同一労働同一賃金の法整備に関する内容 ～2020年4月1日からスタート!!～

(中小企業は2021年4月1日からスタート)

- ① 「正社員」「パートタイム」「有期雇用」「派遣」など、雇用形態の違いによる不合理な待遇差が禁止されました
- ② どのような待遇差が不合理であるのか基本的な考え方を示した「同一労働同一賃金ガイドライン」が策定されました
- ③ 事業主が労働者に待遇を説明する義務が強化されました
- ④ 行政による助言・指導や、行政ADR(行政での無料の解決手続き)が整備されました

同一労働同一賃金の
詳しい情報はこちら▶

いよいよ

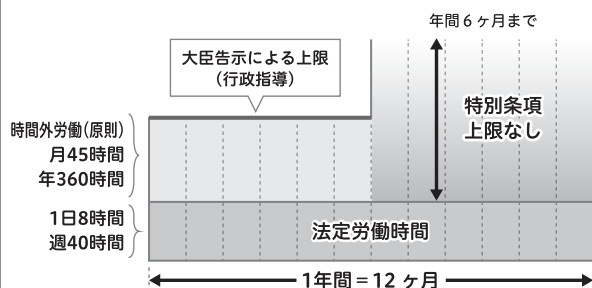


2020年4月1日より、中小企業※も含めたすべての企業で、時間外労働の上限規制が適用されます

※資本金または出資の総額が3億円以下、及びその常時使用する従業員数が300人以下の会社(業種により例外あり)

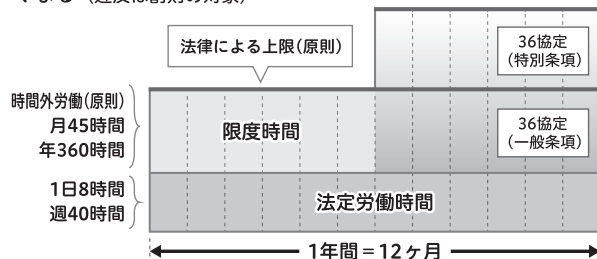
●2020年3月まで(中小企業)

法律上は、時間外労働に上限なし(行政指導のみ)



●2020年4月より(中小企業)

法律上で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる(違反は罰則の対象)



働き方改革関連法は2019年4月1日から順次施行されています。

すべての働く者が健やかに安心して働くことができる社会の実現をめざし、「時間外労働の割増賃金率(50%)の中小企業の適用猶予廃止(2023年4月1日)」、「年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務」、「労働時間のタイムカードやICカードなどによる客観的な把握」なども始まっています。法令順守はもとより、法を上回る取り組みを展開するとともに、「働き方改革」を正しく理解し、自分の働き方を見直しましょう。

働き方改革関連法の詳しい情報はこちら



職場におけるあらゆる ハラスメントを根絶しよう!

2019年5月29日に「ハラスメント対策関連法※」が国会で成立し、2020年6月1日より施行されます。(中小事業主は2022年3月31日までは努力義務) 事業主には、セクハラ、マタハラ、ケアハラに加えて、新たにパワハラに関する雇用管理上の措置(防止措置)を講ずることが義務付けられます。

※女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律



ハラスメントには、以下のようなものがあるよ

- **パワー・ハラスメント(パワハラ)**
職場における優越的な関係を背景とした言動
*性的指向・性自認に関するハラスメントならびに望まぬ暴露であるアウティングを含む
- **セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)**
職場における性的な言動
- **マタニティ・ハラスメント(マタハラ)**
職場における妊娠、出産等に関する言動
*不妊治療に対する否定的な言動を含む
- **ケア・ハラスメント(ケアハラ)**
職場における育児・介護休業等の制度利用に関する言動
- **第三者(就活生やフリーランス等)に対するハラスメント(就活等ハラ)**
- **第三者(顧客や取引先等)からのハラスメント(カスハラ)**

◆便宜的にパワー・ハラスメントをパワハラ、セクシュアル・ハラスメントをセクハラ、マタニティ・ハラスメントをマタハラ、ケア・ハラスメントをケアハラ、就活生やフリーランス等に対するハラスメントを就活等ハラ、顧客や取引先等からのハラスメントをカスハラと表記



例えば、パワハラは「3つの要素」をすべて満たすものとされているよ

3つの要素?

- ① **優越的な関係を背景とした**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えた**
- ③ **労働者の就業環境が害される**



不法行為はもちろん、不法行為には当たなくても「3つの要素」を満たすものはパワハラに該当するよ



パワハラ、セクハラ、マタハラ、ケアハラで、それぞれ指針※1があるんだよ

指針どおりに対応すれば大丈夫……?



労働組合として、まずはすべての事業主が防止措置を講ずるよう働きかけ、徹底させていく必要がある。その上で法および指針を上回る取り組みを進めることで、さらなる法整備と、ILO条約※2の批准へとつなげていくことが重要だよ

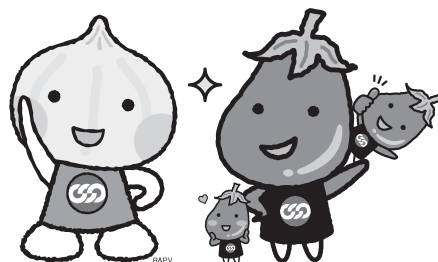
※1：指針は、ハラスメントの定義や事業主が講ずる防止措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が策定するものです

※2：2019年6月に国際労働機関（ILO）の総会でハラスメントに特化した初の国際労働基準となる「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告が採択されました



ハラスメントは、被害者に精神的・身体的苦痛を与え、人格や尊厳を侵害するのみならず、当該言動を見聞きしている周りの者をも不快に感じさせ、就業環境全体を悪化させるものです。まさに人権問題であり、決して行ってはならず、あってはならないものです。

ハラスメントを根絶し、
だれもが生き生きと働き続けられる就業環境を
職場全体でつくりあげていきましょう!



就活生やフリーランス等に対するハラスメント(就活等ハラ)・顧客や取引先等からのハラスメント(カスハラ)ともに、パワハラ等と区別することなく適切な対応を!

パワハラ指針では、他の事業主が雇用する労働者、取引先やフリーランス、顧客・利用者、就活生を含む求職者、患者、生徒、教育実習生などの第三者が被害者となる「就活等ハラ」、また、逆にそれらの第三者が行為者となる「カスハラ」については、雇用管理上の措置(防止措置)の対象ではないものの、同措置も参考にするなどして取り組むことが望ましいとされています。就活等ハラ・カスハラともにパワハラ等と区別することなく一体的・一元的な対応となるよう取り組みましょう。

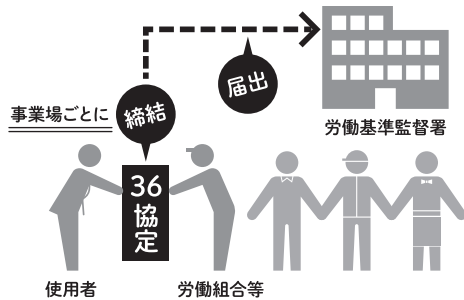
サブロク

36協定とは？

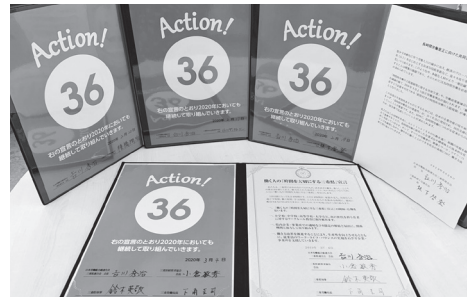
36協定とは、「時間外・休日労働に関する協定」のことです。労働基準法で原則1日8時間、1週40時間を超えて、または法定休日に労働させることは、原則的にできないことになっています。

これ以上働く場合には、あらかじめ労使で書面による「36協定」を締結して労働基準監督署に届け出る必要があります。

長時間労働の是正に向けて、労使双方がワークルールを正しく理解し、適正に36協定を締結しましょう。



36協定の詳しい情報はこちら



▲共同宣言に署名

連合三重は3月6日の「36協定の日」の取り組みとして、昨年から三重県や三重労働局、経営者・経済団体とともに、『長時間労働是正に向けた共同宣言』を行い、今年も3月6日の「36(サブロク)の日」にあわせて継続して取り組んでいくことを、それぞれの団体とともに確認しました。



持続可能な水道の実現を！

連合三重は、三重県(2月26日)、桑名市(1月20日)、四日市市(3月16日)、伊賀市(3月18日)に対し、「持続可能な水道」の実現に向けた要請を行いました。

昨年10月に施行された改正水道法に基づいて都道府県で具体的な基盤強化策の検討が始まりますが、水道事業の主な課題は、①2060年の人口減少による水道料金収入の基礎となる水需要の減少、②高度成長期に整備された耐用年数を超えた施設の老朽化、③水道事業に携わる

職員の減少、④料金収入をもって経営を行う独立採算制を基本とする水道事業者の厳しい経営状況、⑤設備更新費用の見積もりを含む将来的な事業収支が見通せないことによる事業



▲四日市市への要請(3月16日)



▲三重県への要請(2月26日)

計画の難しさなどがあげられます。

このように各地の水道事業者の財政的、人的に厳しい現状を踏まえ、持続可能な水道のための政策プロセスへの住民参加と合意形成などについて要請書を提出し、理解を求めました。

SDGsのゴール6では、すべての人に水と衛生へのアクセスの保護と持続可能な管理の確保が掲げられています。すべての人が安心して安全な水にアクセスできる社会をめざしましょう。



安心社会づくりに向けた福祉活動に、各種団体と連携して取り組みます

N三重県労福協

〒514-0004 津市栄町1丁目891
三重県労働者福祉会館内
TEL 059-225-2855
FAX 059-229-4433
ホームページ <http://www.mie-rofkyo.jp>

豊かで、公正な社会づくりをめざして。

こくみん共済coop

〒514-0004 津市栄町4-259-1
TEL 059-227-6167
FAX 059-225-5069
ホームページ <https://www.zenrosai.coop>

共済事業をとおして「労働者福祉運動」をサポートします。

健康・安心・貢献 東海ろうさん

〒514-0003 津市桜橋2丁目126番地
TEL 059-224-0336
FAX 059-224-4819
ホームページ <http://tokai.rokin.or.jp>

私たちは、日本でただひとつ。はたらく人のための生活応援バンクです。

三重県住宅生協

〒514-8540 津市栄町1丁目891
三重県労働者福祉会館内
TEL 059-225-0851
FAX 059-225-0337
ホームページ <http://www.mie-jsk.or.jp/>

理想の住まいづくりをカタチにする暮らしのパートナー。