3.　安定雇用の実現と公正なワークルールの確立

|  |
| --- |
|  |
| 新型コロナウイルス感染症の影響により、とりわけ大きな打撃を受けたのはサービス業などで働く非正規労働の女性でした。現在、雇用環境は回復傾向にありますが、雇用のセーフティネットを守り、すべての労働者が安心して働くことができる社会の実現にむけ、最低賃金の引き上げ、ワークルールの改善と公正労働基準の確立など、ディーセントワークの確立をめざし、連合福島に結集して取り組みを強めます。  　2020年４月から会計年度任用職員制度がスタートして３年が経過しました。制度導入により処遇改善に一定の成果はあったものの、常勤職員との均等・均衡、いわゆる同一労働同一賃金には遠く及ばない現状も残っています。  　地方自治法の改正により、2024年度から会計年度任用職員にも勤勉手当を支給できることとなりました。今後は各自治体での条例化が必要となりますが、この条例改正を機に、いまだ残る不適切な運用を改め、同一労働同一賃金を実現しなければなりません。同時に、常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職については、正規職員として配置するよう求める必要があります。今回の改正を、会計年度任用職員の処遇改善と組織拡大にむけた最大のチャンスと捉え、すべての単組で任用の適正化・雇用安定も含めた処遇改善と組織拡大の取り組みを進めます。  【重点課題】  ①　雇用のセーフティネットを守り、賃金・労働条件の低位平準化を許さず、安心して働くことのできる労働環境の整備に取り組みます。  ②　会計年度任用職員に対し、すべての自治体単組で常勤職員と同月数の期末・勤勉手当支給を実現するとともに、任用の適正化・雇用安定とさらなる処遇改善に取り組みます。 |
|  |

【公正労働と安定雇用の実現】

1.　雇用の基本は、「期間の定めのない直接雇用である」ことを社会の原則として確立します。

2.　労働契約の締結・変更は、労使対等な立場での合意を前提とするべきとの原則を定めた労働契約法の遵守を徹底します。

3.　すべての非正規労働者の公正な処遇のため、次の通り取り組みます。

　①　「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し、賃金をはじめとした労働条件の総点検を行うとともに、不合理な労働条件の解消・是正を求めます。

　②　労働契約法第18条を活用した有期契約５年超の労働者の無期契約への転換に取り組みます。さらに、無期転換に際して、有期労働契約時の低い処遇で固定化されないよう、労働条件の引き上げに取り組みます。

　③　短時間労働者の社会保険適用について、企業規模要件を撤廃するよう求めます。

4.　労働者派遣法については、派遣対象業務を縮小するなど、規制を強化する方向での改正を求めます。

5.　ハローワーク等で働く期間業務職員、有期雇用労働者などの非正規労働者の不当な雇い止め、派遣契約の一方的な終了を許さない取り組みを進めます。

6.　パートタイム、臨時・非常勤、有期契約、労働者派遣、請負など多様な就業形態における均等待遇による処遇改善と公正労働の実現のため、国内法の改正とともに、ＩＬＯ175号条約（パートタイム労働）等、関係条約の早期批准を求めます。

7.　最低賃金は近年引き上げ傾向にあります。

　　2023年４月、最低賃金引き上げの目安を示すランク分けが従来の４区分から３区分に変更され、福島県の最低賃金のランク分けは、これまでのＤランクから新Ｂランクに位置付けられることになりました。このことにより、従前より高い水準での最賃アップを可能とする環境が整いました。

８月７日、福島地方最低賃金審議会は現行より42円（引き上げ率4.9％）引き上げ、時給900円にするよう福島労働局に答申し、10月１日より改正されることになりました。最低賃金を時給で示すようになった2002年度以降で、最高の引き上げ額となります。

また、厚生労働省の審議会は、全国平均の時給で41円引き上げるとの目安を取りまとめ、結果、全国平均で時給1,002円となり、初めて1,000円を超えました。

　以上のように2023年10月1日発効の最低賃金は過去最高水準の引き上げとなります。しかし、本県における最低賃金は引き上げ改定後も未だ全国平均に届かず、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」にあと一歩の状況です。このことから、県本部・単組は連合福島に結集し、「時給1,000円」早期実現にむけてさらなる引き上げを求めます。

【ワークルールの確立】

8.　すべての職場で、労使ともに労働法制に関する認識を共有し、労働基準法等の最低基準法制を遵守させるとともに、ディーセントワークを確立します。

9.　雇用の分野における男女の均等な機会と処遇を確保するため、公民を問わず、間接差別を含むあらゆる差別を根絶するとともに、ポジティブアクションの実施を事業主に求めます。

10. いわゆるブラック企業にみられる労働力の搾取など、労働者の権利に関する労働法制の知識不足につけ込む企業が後を絶たないことから、若年からの労働法教育等を、本部は連合とともに取り組みます。

11. 不公正な取引慣行については、長時間労働を助長するなど「働き方改革」の阻害要因ともなることから、本部は連合とともに公正取引の確保を求めます。

12. 高度プロフェッショナル制度は、過労死等を招く危険性や、賃金・労働条件の悪化につながることから、職場に導入させない取り組みを行います。

13. 裁量労働制は、長時間労働の温床になることから、対象業務の範囲拡大に反対するとともに、現行制度の適正化を求めます。

14. 本部は、過労死の撲滅にむけ、厚生労働省に設置されている「過労死等防止対策推進協議会」で、連合と連携し意見反映を行うとともに、国や地方公共団体・事業主に労働時間ルールの遵守と過重労働対策を求めます。

15. 本部は、労働基準監督署の体制強化を求め、連合に結集し、厚生労働省対策などの対応をはかります。

　　また、地方公務員の労働基準法別表第一以外の労働基準監督権については、労働基準監督機関と使用者が同じとなるなどの矛盾を解消し、より実効性のあるものとなるよう求めます。

16. 「解雇の金銭解決制度」は、不当な解雇を誘発しかねないことから、本部は導入阻止にむけて取り組みます。とりわけ労働組合の役員が不当に解雇されるなどの弾圧につながることが懸念されることから、連合とともに取り組みます。

17．本部は、連合が取り組むとしている労働者代表制の法整備の具体化にあたり、構成組織との慎重な議論を求めます。

18．厚生労働省の「副業・兼業に関するガイドライン」が2020年９月に改定され、所定労働時間の通算や割増賃金の支払義務などに関する考え方が示されました。ガイドラインに沿った労働時間管理や健康管理を求めます。

19．個人請負やフリーランスなど「曖昧な雇用」で働く就業者の権利保護にむけて、関連する法律における労働者概念の見直しも含めた法的保護の拡充を求めます。

20．政府は「技能実習制度」を廃止し、新制度を検討する方針を示していることから、外国人労働者の権利保護にむけ、連合に結集して必要な対策を進めます。

21．担保法制の見直しに際し、労働債権の引き当て財産が減少する懸念があることから、ＩＬＯ第173号条約（労働債権の保護）の趣旨を踏まえて、労働債権の優先順位の引き上げを求めます。

22．賃金のデジタル払いが2023年４月から認められましたが、引き続き、賃金の安全な支払いを求める立場から保全措置の実効性の確保を求めます。同時に各単組は賃金のデジタル払いは導入させない立場で取り組みます。

【公平・公正な人事制度の確立】

23. 県本部・単組は、登用・配置における処遇格差の是正に取り組みます。そのために、賃金実態などの点検を進めます。

24. 県本部・単組は、すべての事業場で障がい者雇用率を点検するとともに、その遵守を求めます。また、障がい者が働き続けられるために必要とする合理的配慮と差別禁止にむけて取り組みます。

25. 単組・県本部は、地方公務員法第28条に基づく自動失職の特例を認める条例の制定に取り組みます。

|  |
| --- |
| 「失職の例外（特例条項）」（例）  第○条　任命権者は、法第16条第２号に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであり、かつ、刑の執行を猶予された者については、情状により特にその職を失わないものとすることができる。 |

　　制定済みの単組についても、禁固刑と懲役刑を一本化して拘禁刑を創設する刑法改正を踏まえた見直しを機に、改めて条例内容を点検し、できる限り要件を限定しない条項を盛り込むことをめざします。同時に、運用ルールについて協議します。

【会計年度任用職員の処遇改善】

26．地方自治法の改正を受け、すべての自治体単組で、常勤職員と同月数の勤勉手当支給の実現を求め、条例改正を行います。あわせて、現行制度下においても均等・均衡が達成されていないことから、条例改正を契機として、給料（報酬）や手当をはじめとする労働条件全般の点検、課題の洗い出しを行います。

　　具体的には、常勤職員との均等・均衡の観点から、以下の通り処遇改善に取り組みます。

　①　給料（報酬）の決定にあたっては、初任給基準、前歴換算・再度任用時の経験年数加算（昇給）について、常勤職員と同じ基準によって行うよう見直しを求めるとともに給料（報酬）格付けの上限の撤廃を求めます。

　②　短時間会計年度任用職員の報酬について、フルタイム会計年度任用職員の給料の時間比例となっていない場合は、是正を求めるとともに、昇給等の措置もフルタイム会計年度任用職員と同等とするよう求めます。

　　　また、時給制、日給制の職員については安定処遇のため月給制とすることを求めます。

　③　期末手当がいまだ常勤並びとなっていない自治体は、早急に常勤職員と同じ月数の支給を求めます。

　④　休暇制度については、国の非常勤職員に有給で設けられている年次有給休暇、結婚休暇、夏季休暇等はもちろんのこと、無給とされている休暇についても同一自治体における常勤職員との権衡に基づき有給とすることを求めます。とりわけ、病気休暇が無給とされている自治体については、常勤職員と同等の制度をめざしつつ、当面は年10日の有給化を到達目標として取り組みます。

　⑤　健康診断、福利厚生等についても常勤職員と同様の取り扱いを求めます。

27. 県本部は各単組の制度化の状況について把握し、課題の抽出を行い、方針の具体化につなげます。また、取り組み未着手の単組をなくすよう単組オルグを強化します。

28. 本部は、勤勉手当支給のための財源確保について、総務省・国会対策に取り組みます。

【会計年度任用職員の雇用安定と任用の

適正化】

29. 県本部・単組は、会計年度任用職員の一方的な雇い止めを行わせない取り組みを強化します。雇用安定の観点から、任用回数上限の撤廃、再度の任用時の試験等の免除等を求めます。

30. 単組は、常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている会計年度任用職員の職については、正規職員として配置するよう求めます。

31. 単組は、現在、会計年度任用職員として常勤職員と同等の恒常的な業務を担っている職員の経験を生かすため、採用における経験者枠の拡大、採用試験の一部免除等を求めます。

32．単組は、短時間会計年度任用職員（とくに週35時間以上勤務）について、業務実態に即した勤務体系としてフルタイム会計年度任用職員への移行を求めます。

33．「任期の定めのない短時間公務員制度」について、中長期的な課題として検討します。

【任期付職員・臨時的任用職員の処遇改善】

34. 県本部・単組は、任期付職員・臨時的任用職員について、常勤職員が行うべき業務に従事するという性質に鑑み、初任給の決定、昇格、昇給等について、常勤職員と同様の基準とすることを求めます。

【自治体における事業委託等に対する取り組み】

35. 経営手法の転換やアウトソーシング、民営化や事業統廃合に伴う配置転換、任用替え、分限免職、雇い止めなどの雇用問題に対し、県本部・単組は本部と連携し、雇用労働相談や法律対策などに取り組みます。

36. 公共サービス民間労働者や委託先労働者の雇用と労働条件を守り、公正労働基準を確立するため、入札改革・公契約条例制定運動とあわせて、以下の取り組みを行います。

　①　単組・県本部は、公社・事業団の統廃合、競争入札による委託企業の変更に対し、自治体の使用者責任に基づく雇用保障を追求します。また、競争入札や指定管理者の選定にあたっては、落札企業・選定企業による雇用継承義務を契約条項に盛り込むよう要求します。

　②　指定管理者が交代する場合の労働者保護を強化するため、連合「事業組織の再編における労働者保護に関する法律案要綱（2009年）」等に沿った法整備をめざします。

【自治体における派遣・請負等に関する

取り組み】

37. 「官製ワーキングプア」などの問題や、「偽装請負」などの違法行為に対しては、当該自治体単組が法令遵守と違法状態の一掃を求めます。

【労使紛争の迅速な解決と紛争解決機関等の活用】

38. 県本部・単組は、労使紛争について、まず労働組合を中心とした労使間での合意を求め、集団的労使紛争については、福島県労働委員会、中央労働委員会の機能を活用して取り組みます。

39. 個別労使紛争の解決にあたっては、労働審判制度の活用とともに、自治体の労政事務所や労働相談機能、福島労働局による労使紛争解決システムの活用を促進し、紛争の早期解決をはかります。