

私たちの旗は闘いの旗！ 私たちの旗はひらかれた旗！ 私たちの旗は統一の旗！



2020.3.10 第417号

電気通信産業労働組合

本部：宮城県仙台市若林区新寺一丁目5-26

レインボー仙台510号

電話：022-290-0069

※住所と電話番号が変わりました。

ホームページ: <http://www.dentu-rouso.or.jp/> Email: honbu@dentu-rouso.or.jp

20春闘勝利！ 3.10ストライキで闘うぞ！

電通労組は、20春闘を「20けんり春闘」に結集する仲間と共に「8時間働けば生活できる賃金を！」「8時間働けば暮らせる社会を！」を目標に闘いを展開している。合わせて職場、社会におけるハラメントの撲滅を重点的な取り組みとして進めている。

要求書

- 1、労働者の正規、非正規問わず時間給労働者の最低保障時間賃金を時間当たり1,500円とすること。また、時間単金が1,500円を超えている場合は7%引き上げる事。また、最低保障賃金として25万円以上支払うこと。
- 2、2020年4月から全ての労働者の賃金を一律30,000円引き上げること。
- 3、成果主義賃金制度をやめ、同一価値労働同一賃金に基づく生活給としての賃金制度に改めること。定期昇給、年齢賃金等の制度を設定すること。
- 4、2020年3月31日に年度末手当を、1ヶ月分支払うこと。
- 5、夏季手当を一律150万円支払うこと。加えて評価制度による減額評価を行わないこと。
- 6、長時間労働や過労死を無くすために、時間外労働の上限を一日2時間月20時間とすること。36協定で定められている時間外勤務の特別条項は廃止すること。
- 7、労働法制の見直しで義務化となった終業から次の勤務の始業まで連続11時間の休息時間(勤務間インターバル)を確保すること。
- 8、裁量労働制の適用拡大を行わないこと。高度プロフェッショナル制度の適用を行わないこと。
- 9、「勤務時間制度の見直し」で実施した変則的な勤務形態は労働者の健康的な生活と相いれないものもあり速やかに見直しを実施すること、とりわけ分断勤務制は廃止すること。

消費増税で昨年10〜12月期のGDP速報値は6・3%減だ。5四半期ぶりのマイナス成長で、6兆6千億円の景気底上げ策は全く効果が出ていない。20年間実質賃金が下がり続け、社会保障が削減され、生活破壊してきた結果だ。8時間働いても生活出来ない状況が続いている。

一方で、大企業を中心とした内部留保は財務省統計で約463兆円。人件費削減と法人税減税で20年前から増加し、安倍政権で急速に拡大している。安倍政権は新型コロナウィルス問題の挽回策として「小中高学校の一斉休校」を突然打ち出した。共働きや一人親の家庭では親が有給休暇を使用するようになる。有給休暇は労働者の固有の権利で、強制できない。国策ならば特別休暇として損失分10

0%は国が負担すべきだ。安定した生活を確保し、将来に希望が持てる好循環を生み出すためには、法人税引上げで内部留保を吐き出させ、所得の累進課税で格差を解消し、消費税減税で内需を活性化させ、労働者の賃金引上げ(全国一律最低賃金1500円)、社会保障充実が必要だ。そのためには安倍政権を打倒し、働く人々に政治を取り戻す闘いが必要だ。

安倍政権を打倒し大幅賃上げと、生活改善を実現せよ！

女川原発2号機の再稼働を許すな！



原子力規制委員会は2月26日、女川原発2号機が新規規制基準に適合しているとして審査書を決定しました。被災原発や巨大津波への対応などのパブリックコメント(979件寄せられた)に対しては、「東北電力の対策(29mの防潮堤)で妥当」との判断を示しました。

被災原発の稼働は許されない！

東日本大震災で被災した女川原発2号炉は建屋のひび1130箇所、上部の剛性は7割減少したとされています。震源に最も近かつ被災原発を動かしているものでしょうか。防潮堤も含めた対策工事費用は3400億円と原発を新設するくらいかかっています。その費用は「総括原価方式」のもと電気料金に加算され利用者負担となり、電力会社は痛くもかゆくもないのです。



「止める、冷やす、閉じ込める」を放棄！放射性物質を環境に放出！

過酷事故時に炉心内の圧力を下げるために放出するための「フィルターベント」を新設して、放射性物質をフィルターで捕捉して環境に放出するとしています。しかし、これまで設置されていた「耐圧強化ベント」(フィルター無し)も残っており、これまでの原発事故時の対応としていた「止める、冷やす、閉じ込める」を放棄して、放射性物質を環境に放出することを前提としています。

県民投票を二度否決した自民党、県民の意見を聞く方法を示せ！

宮城県議会の野党4会派は議員発議で「県民投票条例案」を2月28日に提案しましたが、議会運営委員会で自民党が「趣旨説明も、質疑も、委員会審議もしないこと」を決め、3月3日、本会議冒頭で採決し、賛成少数で否決さ

新規制基準では、事故時の放出放射性物質の量は、100テラベクレル以下に抑えることとされていますが、女川原発2号機では「耐圧強化ベント」を使用した場合は360テラベクレルと東北電力は試算しており、新規規制基準適合とはいえないのではないのでしょうか！

また、「炉心溶融」時ににおける「水蒸気爆発の危険性」については十分な審議はされていません。

同意差し止め訴訟に支援と注目を！

石巻市民は、宮城県知事と石巻市長を相手に、「実効性が欠けている避難計画のもとで再稼働に同意するな」と仮処分申立をしています。県と石巻市は、市民の訴えを却下するよう求めており、「再稼働前までに避難計画を策定する法的義務はない」と実効性がないことを自ら認めています。生活の平穏を求める住民に寄り添うべき宮城県、石巻市は、反対に企業の施策を推進する側に立っていると云わざるをえません。

実効性に欠ける避難計画のもとでの再稼働の動きに対して、立地自治体(石巻市、女川町)での再稼働反対請願、同意差し止め裁判など、あらゆる取り組みで再稼働を許さない取り組みを進めよう！

も含め「多様な方法による賃上げ」を主張している。最低賃金の引き上げも「生産性向上から乖離した改定」で「中小零細企業において、雇用期間の減少や雇用の削減、事業の継続不能に繋がること懸念される」とし、全ての賃金引き上げを「生産性

「集団的労使関係」は労働組合の命、「個別的労使関係」はあり得ない

「今後の労使関係は、労働組合との『集団的労使関係』に加え、社員との『個別労使関係』を深め、企業労使に様々なチャンネル・施策を通じて良好で安定的な関係を多層的に進化させていく」と、政府の「雇用類似の働き方」と労働している。労働者は個々では対抗できないため、集団で労働組合を作り闘ってきたし集団的労使関係は労働法制の根幹であり否定する事は労働組合の解体



で論外だ。一方で、トヨタ自動車労働組合は20春闘で、ベースアップの額が、各組合員の人事評価に応じて差がつく制度の提案を検討する等、労組側から春闘と一線を画す動きがあり極めて問題である。

労働契約の無い働かせ方に対抗！高年法の改正(案)に異議あり！

安倍政権の「雇用安定法の改正案」に「70歳迄の雇用延長」と謳われている。その狙いは年金受給開始年齢を「70歳」に引き上げ、空白期間の生活費等は働いて確保せよ！という事だ。

法案は、①「定年制廃止」

②「70歳までの定年延長」

③「継続雇用制度導入」の枠組みに、新たに④「他企業へのフ

リランス契約への資金提供」⑥「個人の起業支援」⑦

「個人の社会貢献活動への資金提供」等を追加した。一

見、幅広い選択肢のようだが、どれを導入するかは「使用者」の判断。しかも④⑦

は一企業と労働者が結ぶ「雇用契約」とは無縁のものだ。

つまり、労働基準法などの労働法制が「適用除外」となる

仕組みなのだ。

「社会保障に使われない消費税？」

安倍政権は「年金」「医療」「介護」「少子化」の「社会保障4経費」に消費税を充当すると法に明記したが、税収の太宗は大企業、富裕層の法人税・所得税引き下げの穴埋めに使われた。

50年も前に叫ばれていた「少子高齢化」問題。一体、歴代政権は何をやってきたのか？消費税を前提の「全世代型社会保障改革」で、「医療」「介護」「子育て」に注いでの「改悪プラン」が目白押しなのは、社会保障の「公助」「応能負担原則」を更に切り縮める「自助」化を進めるという事だ。

「全ての世代の雇用破壊の狙い」

身雇用」「年功序列賃金」から仕事や勤務地、報酬を限定した「ジョブ型雇用」の導入により労働市場の流動化の促進を求めているが、この事は労働者を分断させ雇用を一層不安定化させるものだ。

賃上げ「生産性向上」は無い、「労働力の対価」だ！

一方、賃金は「生産性向上に伴って安定的に増大した付加価値を原資」とし、「成果や業績」で決定するとしているが、「賃金は労働力の対価」であり賃金額は働く者の育児・教育も含む生計費が基本でなければならない。

「ベースアップ」に対しては、「一律的な賃金要求は適さない」とベアそのものを否定し、年齢や査定結果による配分が現実的だとする。更に「賞与・一時金」にも成果・査定結果の支給増を可能とし企業の業績による増減

や仕事に身も心も主体的に貢献する事を労働者に求め企業への従属性を強制する。生産性の向上の為には「終

で、メンタル疾患で休職、退職する労働者が当たり前になって来ている。ハラスメントは犯罪であり、メンタル疾患は業務災害だ。法律施行に基づいてこれまで以上の撲滅対策と労働者ケアを会社に求め

現状を打破し、「8時間働けば生活できる賃金確保と暮らせる社会実現」のためにも労働者の闘いが必要だ。20春闘を共に闘いましょう！

春闘の破壊、労働組合の解体を狙う「20経労委」報告糾弾！

20春闘での経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会(経労委)」報告は、春闘の改革を明言し「安倍働き方

改革」を強引に押し進める事を明確にした。「エンゲージメント(働きがい)」の向上をうたい、会社

の向上をうたい、会社

ハラスメントの無い職場、社会を実現しよう！

今年6月からいわゆる「パワハラ防止対策関連法」(女性活躍推進法の改正は4月から)施行される。職場、社会からのハラスメントの撲滅を

目的とし、まだ罰則規定はないが、悪質企業名が公表される。厚労省の職場ハラスメントのアンケートで4割近くの人

が、被害や被害目撃経験があると答え、離職原因の一位だ。

ハラスメントによるメンタル疾患発生や休職、最悪自死する労働者が多く出ている。NTTグループ内でも日常的

ハラスメントによるメンタル疾患発生や休職、最悪自死する労働者が多く出ている。NTTグループ内でも日常的

要求書

- 10、 60歳超契約社員(時給制、月給制)に関わらず時給換算で時間当たり1,500円以上とし、最低賃金改定に伴う特別手当を含む年収ベースでの組替えを行わないこと。
11、 契約社員全員を期間の定めのない雇用とする事。派遣社員の雇い止めを行わないこと。1年以上同じ業務に従事させられている契約社員及び派遣社員を正社員化すること。
12、 現在雇用形態により格差がある各種手当、及び各種休暇、休職などの労務関連制度、住宅保証、カフェテリア等の福利厚生制度などについて社員と同等の待遇とすること。
13、 60歳定年制度を廃止し雇用の継続を図り、本人希望があれば65歳以上の雇用継続を図る事。
14、 各職場で退職による人員減の後補充が行われず業務が逼迫し、過重労働が行われている実態がある。退職者の後補充を速やかに行うこと。
15、 メンタル疾患により出社出来ない労働者の実態を明らかにするとともに、会社としての責任を明確にし、原因の解明と労働者へのケア充実、メンタル疾患の発生しない職場を実現すること。
16、 職場におけるパワハラ、セクハラ、マタハラ、モラハラなどのハラスメントについて会社が把握している実態を明らかにするとともに、ハラスメント対策の充実を行うこと。
17、 福島第一原発事故後の汚染地域でのNTT関連業務で労働者の「被曝」が懸念されている。旧避難指示区域等でも労働者が安全に働ける環境に配慮し、被曝線量の管理・内部被曝等の検査等を行い健康害する事の無いように努める事。
18、 新型コロナウイルス対策について職場状況に応じた具体的な対策を明らかにすること。