



2022.6.5

No.341

MONTHLY

れんごう



<http://www.rengo-hokkaido.gr.jp>

発行

日本労働組合総連合会 北海道連合会

発行責任者 藤盛敏弘

T060-8616 札幌市中央区北4条西12丁目 はくろビル6F TEL (011) 210-0050 center@rengo-hokkaido.gr.jp

第93回全道メーデー開催

「一人ひとりが尊重される、多様性を認め合う社会をめざし、 みんなが輝く未来をつくろう!」

第93回全道メーデーが5月1日札幌市大通西6丁目広場で開催された。

今年のメーデーは昨年に続き新型コロナウイルス感染拡大防止のため、構成産別・未加盟労組・市民団体の参加は求めず、また登壇者も最小限での式典開催となった。

オープニング映像では「一人ひとりが尊重される、多様性を認め合う社会をめざし、みんなが輝く未来をつくろう!」とのメインスローガンから、北海道LGBTネットワークのみなさんにご協力いただき、性の多様性を認め合う地域社会の実現をめざす「さっぽろレインボープライド」の活動を紹介するメッセージ映像を作成しYouTubeLiveで配信した。

式典では最初に杉山大会長が「私たち労働組合の本質は基本的人権を護ることにある。性の多様性をはじめとする、互いの様々な違いを誰もが尊重し自分らしく生きられる社会をめざすには、私たち一人ひとりの人権をお互いが認め、そして護るべき」と述べ、さらに「今この時もウクライナでは尊い命が、ロシアによる戦争で失われている。生きる権利すら奪う戦争は最大の人権侵害。いかなる理由があろうとも許されるものではない。戦争や新型コロナ禍がもたらす『差別』『偏見』に対し、われわれ労働組合が強い決意をもって『団

結』と『連帯』の絆を強め、命と暮らし、人権を守るため、力強く前進していこう」と決意をこめて挨拶。

つづくメッセージ・祝電披露では北海道知事・札幌市長からのメッセージが紹介されたのち、スローガンと「社会を支え続ける仲間たち、すべての働く仲間の奮闘を互いに称えつつ、誰一人取り残されることのない社会、一人ひとりが尊重される多様性を認め合う社会をめざし、みんなが輝く未来を、力をあわせてつくっていこう」を結語とするメーデー宣言が読み上げられた。

特別決議は「集団的労使関係の輪を広げ、曖昧な雇用で働く者の権利保護の実現を求める特別決議」、「ウクライナへの軍事侵攻に反対しロシア軍の即時撤退を求める特別決議」、「第26回参議院選挙勝利に向けた特別決議」の3本の特別決議が読み上げられ、メーデー宣言とともに連合北海道HP上での確認を求めた。

次に今夏の第26回参議院議員選挙を戦う候補予定者が登壇。9人の比例代表候補予定者は写真により登壇し、連合北海道が推薦する北海道選挙区の候補予定者2人が登壇・挨拶した。

立憲民主党北海道徳永エリ参議からは「参議院選挙まで2ヵ月余り。3期目の挑戦はこれまでの選挙とは全く違った環境の中での厳しい選挙。皆様からのご推薦は大変心強く感謝する。比例代表連合推薦、党が違っても私は



周知についても求めた。要請にはUAゼンセン北海道支部大磯次長、フード連合本部岡産業政策局長、同北海道・東北ブロック布施局長も同席し、現場の状況を報告・説明した。

■公正取引委員会北海道事務所

要請書の提出に際して藤盛事務局長は、「春闘も終盤に入り、地場中小組合で精力的に交渉が進められている。原材料や原油価格高騰など取引をめぐる環境が厳しくなっている。取引の適正化をしっかりとしていかなければ中小企業の経営は厳しい状況となり、賃金改善も進まない一因となる。監督官庁として一層取り組みを強化してほしい」と強く訴えた。

北海道事務所の小笠原所長は「コロナ禍でサプライチェーン全体に影響が出ている他、原油価格の高騰など中小企業の経営に影響を及ぼしている」と現在の状況に対しての認識を示し、「中小企業に適切な利益配分がされ、賃上げの原資が確保されるには労務費の上昇分を適切に転嫁できるよう取引環境を整備することが重要。公正取引委員会としてもしっかりと取り組んでいきたい」と答えた。同席した



職場実態を報告するフード連合本部の岡産業政策局長

フード連合本部岡産業政策局長はUAゼンセンと合同で毎年実施している「取引慣行に関する実態調査(回答件数4,093)」の結果概要を説明した。押しつけ販売や労務提供といった「優越的地位の濫用行為」を受けた組合員は25.7%、押しつけ販売では数万円規模の商品を自己負担で買わされていることや、労

務提供では「年間61回以上行っているが64件をはじめ、年間12回以上が前年調査から増加している」と、働き方改革が進められている中であっても、休日・深夜に違法に働かされている実態が見られると指摘した。また、今年4月からパワハラ防止法が中小企業にも義務化され、全面適用となったが、取引先からパワハラを受けたとする回答が571件あったと報告した。また、今年1月に追加で緊急調査した「価格転嫁に関する取引状況調査」の結果についても報告し、「原材料価格やエネルギーコスト、労務費などの上昇をふまえて適切な価格根拠を伝えているにもかかわらず、不当な理由で価格が据え置かれるなど、不公正な取引と思われる事例がある」と指摘した。UAゼンセンの大磯次長も「公正な取引の実現に向けて、会社側への働きかけを含めて、組合としてもしっかりと対応していきたい」と述べた。

■北海道経済産業局

対応した北海道経産局の菅原産業部長は「パートナーシップ構築宣言は全国8,230社、道内532社と増加している。9割が宣言の有無に配慮して取引をしていると答えている。下請けGメンも倍増して対応している。支援策についてもコールセンターを設置するなどして、申請者に寄り添った対応を図っている」と答えた上で、「下請け取引適正化は経済の下支えで重要。引き続きしっかりと取り組んでいきたい」と述べた。また、今年4月から開設された取引適正化推進室の福島室長は「政府は年1万件の企業へ出向いてヒアリングし、政策へ反映していきたいとしている。悪慣習の解消に取り組んでいきたい」と取り組みについて説明した。

〈この記事のアドレス〉

<http://www.rengo-hokkaido.jp/whatsnew14/?p=6008>



公取委北海道事務所への要請



北海道経済産業局へ要請

「2022年度第1回労働相談員研修会」を開催 「パワハラ防止法義務化」や「改正育児介護休業法」について聴講

連合北海道は4月11日、「2022年度第1回労働相談員研修会」を対面形式で開催した。

本研修会には、各構成組織・地域協議会の労働相談担当者をはじめ、労働審判員や北海道労働委員会労側委員など35名が参加した。

冒頭、開会挨拶にあたり和田副事務局長は、春闘の情勢について「大手企業は、昨年を上回る妥結結果を引き出しているものの、中小企業中心の道内においては、業種によって二極化している傾向にある」と述べた。業種による二極化の背景として「エネルギーや原材料の高騰

などの影響も考えられる」とし、「二極化は企業のみならず、家庭にまで影響を及ぼすこととなる。こういった背景が反映した労働相談が連合北海道にも寄せられている」「なかでも解雇や嫌がらせなどパワハラ的事案の相談が多く寄せられている。連合北海道は、次代を担う労働相談員の育成が重要だと考えている。今後の労働相談の対応に向け、本研修会を通じて知見を深めていきたい」と挨拶した。

次に、北海道働き方改革推進支援センターの専門コンサルタントで社会保険労務士の望月英詞先生が「パワハラ防止法(改正労働施策総合推進法)の義務化に伴う企業の取り組みについて」と題して講演を行った。

講演のなかで望月先生は、令和2年度の北海道労働局のパワハラにおけるあっせん申請件数を取り上げ、「寄せられたパワハラ労働相談のなかで、パワハラといえる件数は全体の6割程度」と解説した。パワハラ判断ポイントとしては、職場のパワハラ3要素を踏まえたうえで「社会通念上、度を越えているか否かが重要」「『業務の適正な範囲』については、その行為にどのような目的があったのかが問われる」と指摘した。パワハラ防止法の罰則については「未払賃金や安全配慮義務違反など労働法の違反を行った企業に対する、行政版ブラック企業リストによる企業の実名公表等も注視すべき」と語気を強めた。

つづいて、弁護士の上田絵里先生が2022年4月、同年10月、並びに2023年10月、それぞれ施行開始となる「改正育児介護休業法」について講演を行った。改正前



挨拶する和田副事務局長



講演する上田先生

の育介法に関する内容について判例もまじえながら講じた後、法改正の内容について説明があった。順次、法改正となる制度内容については、「個別に周知意向を確認すること」が義務づけられたほか、「休業の意向確認の方法」、「有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和」などが盛り込まれる。有期雇用労働者については、「子が1歳6ヵ月に達する日までに、労働契約の更新される場合、もしくは更新の期間が明らかでない場合は、入社1年未満であっても育児休業を取得することが可能」となる。これに対し、上田先生は「有期労働者の休業取得の対象要件については労働契約が“更新される場合”とのことであるが、“更新があり得る場合”においても、“更新の有無が明らかである”とは言えないため、取得要件の対象者に含まれる」と強調。「産後パパ育休(2022年10月～)については、「パパ・ママ育休プラス(平成21年改正)の内容とは別の制度として創設され、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができ、分割して2回取得することができるほか、2022年10月以降は、通常の育児休業においても2回まで分割取得が認められる」と説明を加えた。産後パパ育休制度について上田先生は、「配偶者が出産後に『産後パパ育休』を取得し、いったん仕事に戻った後で、再度、育児休業を取得することができ、柔軟で利用しやすい制度である」と評した。

講演後、連合北海道の永田組織対策局長が「連合北海道労働相談などに関する取り組み」について提起した。連合北海道労働相談センターの開設やラジオCMでの相談ダイヤルPR行動、全国一斉集中労働相談ホットラインの実施、連合本部主催の労働相談情報共有会の案内、労働相談員研修会の開催など、労働相談に関連する多岐にわたる活動方針を確認し、閉会した。



講演する望月先生

〈この記事のアドレス〉

<http://www.rengo-hokkaido.jp/whatsnew14/?p=6003>



6月の主な動き

- 1日(水) 10:00/WEB
第87回中央委員会
- 4日(土) 9:20/TKP
第5回女性委員会幹事会
- 4日(土) 9:45/TKP
男女雇用機会均等法集会

- 15日(水) 10:15/ロイトン札幌
第8回執行委員会
- 15日(水) 13:30/ロイトン札幌
第82回地方委員会
- 15日(水) 15:30/ロイトン札幌
第7回地協事務局長会議

- 16日(木) 13:30
第9回中央執行委員会
- 23日(木)
2022平和行動in沖縄

イベントカレンダー