（1962年3月7日 第3種郵便物認可）西鉄組合新聞　（毎月1日発行）

Nishitetsu Kumiai Press

2019.10.25 秋闘 号外

西鉄組合新聞

【発行所】福岡市中央区大手門1丁目4番16号
TEL092-771-2931　西日本鉄道労働組合
【編集発行者】川瀬 直之
定価 1部 30円 送料共（この新聞は組合費の中から購読料を徴収しています。）
西鉄労組ホームページ（http://nnr-u.org）▶

西鉄労組2019年秋季年末闘争方針

1 はじめに

私鉄総連は、2018年度第５回中央委員会（2019.7.30）で、「2019年秋季年末闘争方針」を決定しました。この方針では、19秋闘（労働協約闘争）の産業別統一要求として３項目を掲げ、地連統一要求、単組独自要求とあわせて積極的に取り組むとしています。西鉄労組では、総連方針に基づき本方針を起案し、組織の強化・発展、運動のさらなる活性化をはかるとともに、20春闘勝利に向けた闘争態勢強化につなげていきます。

2 私たちを取り巻く情勢

(1) 雇用情勢について

「労働力調査」によると、2019年７月の完全失業率は2.2％（前月比▲0.1ポイント）で、26年９ヵ月ぶりの低水準となり、完全失業者数も156万人（同▲16万人）に減少しました。しかし、非正規雇用労働者の割合は38.1％で、依然として４割近い労働者が不安定な雇用のもと働いています。

「一般職業紹介状況」によると、７月の有効求人倍率は、製造業などでの求人数減少が響き1.59倍（同▲0.02ポイント）で、３ヵ月連続減少しました。

10月に改定された2019年度地域別最低賃金の全国加重平均額は901円（前年度比＋27円）で、過去最高の引き上げ額となりました。東京都と神奈川県では、全国初の1,000円超えとなり、福岡県では841円（同＋27円）に改定されました。

(2) 「働き方改革関連法」について

2018年７月６日に公布された「働き方改革関連法」については、それぞれの施行日に留意するとともに、今回の法改正の趣旨を踏まえ、労働協約などの整備をしていかなければなりません。

①時間外労働の上限規制に関わる改正規定の適用が、大企業では2019年４月１日に始まりました。今回の法改正では、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合の上限として、一般則では「年720時間（休日労働を含まず）、複数月平均80時間（休日労働を含む）、単月100時間未満（休日労働を含む）」となりました。しかし、自動車運転業務は適用除外となり、一般則の施行期日の５年後に「年960時間（休日労働を含まず）」の上限規制を適用するとされています。私たちの産業は他業種と比べ長時間労働が常態化していることから、早期の一般則適用を求めていく取り組みを強めなければなりません。

②正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消をめざして策定された「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に向けた関連法の適用が、大企業では2020年４月１日から施行されます。厚生労働省が示した「同一労働同一賃金ガイドライン」に基づき、賃金、臨時給、手当、福利厚生などについて、就業規則や賃金規定を労使で確認し、不合理な部分があれば、改定していくことが必要です。

③「勤務間インターバル制度」については、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること」が努力義務になり、2019年４月１日から施行されました。自動車運転者の改善基準告示では、「８時間以上の休息期間」を与えることが定められていますが、それ以外の職種では、休息時間を定めた規定はありません。今回の働き方改革関連法でも、休息時間の基準については明記されておらず、罰則のない努力義務となっています。一定の休息時間を確保することにより実労働時間の短縮をめざし、労働者を健康被害から守る取り組みを進めていかなければなりません。

④2019年４月1日から、年10日以上の年次有給休暇が付与されている労働者に対して、年５日の年休を労働者に取得させることが義務づけられました。対象者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。休暇に関する事項は、就業規則の絶対的必要記載事項であるため、年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、対象となる労働者の範囲、時季指定の方法などについて就業規則に記載しなければなりません。

⑤長時間労働を助長しかねない「高度プロフェッショナル制度」は、2019年４月１日から施行されました。対象者は、「高度な専門知識を持ち高い年収を得ている、ごく少数の人」と限定されていますが、年収制限の引き下げや、対象職種拡大の懸念があり、注視していく必要があります。

(3) 労働災害について

「労働災害発生状況」によると、2018年の労働災害による死亡者数は、909人（前年比▲69人）で、過去最少になりましたが、休業４日以上の死傷者数は127,329人（同＋6,896人）で、３年連続増加しました。また、「過労死等の労災補償状況」によると、2018年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数238件のうち、「運輸業・郵便業」は、94件で最も多く、仕事の負担が他産業より大きいことが浮き彫りになっています。安全輸送の使命を担っている私たちの産業の労働環境・労働条件を改善し、働く人の安全と健康を守ることが、喫緊の課題となっています。

(4) 交通運輸産業の労働環境について

交通運輸産業は、他産業と比べ長時間労働が常態化し、加えて不規則勤務、低賃金となっており、このことが要員不足の一因となっています。優秀な人材を確保すべく、賃金の引き上げ、長時間労働の是正、休息時間の確保、有給休暇を取得しやすい要員体制など、魅力ある産業にするために克服すべき課題は山積しています。課題解決に向け、着実に取り組みを進めていかなければなりません。

3 19秋闘（労働協約闘争）の産業別統一要求について

私鉄総連は、19秋闘（労働協約闘争）の産業別統一要求として、次の３項目を掲げ、地連統一要求、単組独自要求とあわせて積極的に取り組むとしています。

1．勤務間インターバル制度の導入に向けた協議機関の設置
2．非正規雇用労働者の正規雇用化
3．定年延長の実施

1．勤務間インターバル制度の導入に向けた協議機関の設置

(1) 「働き方改革関連法」に「勤務間インターバル制度」の導入が盛り込まれ、2019年４月１日から、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが、企業の努力義務となりました。勤務間インターバルを導入することで、労働者は生活時間や睡眠時間を確保することができるため、過重労働による健康被害の防止や、ワーク・ライフ・バランスの向上、また、労働環境改善による離職防止にも期待ができます。

(2) ＥＵ加盟国では、最低11時間の休息時間付与が義務付けられている一方、「平成30年就労条件総合調査」によると、日本では、勤務間インターバル制度を導入している企業は1.8％で、導入を予定または検討している企業も9.1％にとどまっています。交通運輸産業では、事業の特性や要員の観点から、早急な対応が難しいことが想定されますが、働き方改革関連法の附帯決議において、「次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指し」とあることから、国は将来的な義務化を念頭に置いており、それに向けた勤務体系の整備についても、労使で協議していかなければなりません。よって、「勤務間インターバル制度」の将来的な義務化を見据え、制度の導入と、それにともなう環境整備も視野に入れた労使協議の場の設置を求めていきます。

2．非正規雇用労働者の正規雇用化

(1) ここ数年、非正規雇用労働者の割合は、約４割と高い水準が続いています。特に問題なのは、正規雇用として働く機会がないため仕方なく非正規雇用労働者として働いている不本意非正規労働者で、「労働力調査（詳細集計）」によると、2019年４～６月期平均で237万人（非正規雇用労働者の11.9％）に上っています。また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差については、今回の働き方改革における同一労働同一賃金の導入により、一定の処遇改善が期待でき

ますが、期間に定めのある働き方は将来が見通せず、安心・安定した働き方とは言えません。

⑵　日本全体が人手不足にある今、緩やかに減少していた正規雇用労働者は、2015年に８年ぶりにプラスに転じ、その後も増加しています。多くの企業が雇用を確保するために、正規雇用での採用を進めている現状が伺えます。私鉄総連は、これまでの秋闘の産業別統一要求として、2005年に「非正規雇用労働者のあり方についての労使協議機関の設置」、2007年に「入社後、3年継続して就労した非正規雇用労働者を正規雇用化」、2009年に「非正規雇用労働者の福利厚生を、正社員に準じた扱いとする」との項目を掲げて、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取り組みを進めてきました。今秋闘ではさらに一歩前進させ、希望する全ての非正規雇用労働者が、期間の定めなく安心して働ける正規雇用への転換を求めていきます。

３．定年延長の実施

⑴　2013年に施行された改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかを義務づけており、約８割の企業が「継続雇用制度の導入」を選択しています。私鉄総連の「2018年組織・職場総点検調査」をみても、継続雇用制度を導入している企業は75.5％であり、同様の傾向にあります。継続雇用制度は、導入時、年金と併用受給することが前提だったため賃金が低く抑えられています。しかし、年金支給年齢が段階的に繰り延べられ、60歳以降に無年金期間がある現状でも、当初のままの企業もあり、制度の改善が求められています。

⑵「令和元年版高齢社会白書」によると、2017年現在の平均寿命は、男性81.09年（前年比＋0.11年）、女性87.26年（同＋0.13年）で、上昇の一途をたどっており、今後も伸び続けていくことが予想されます。このような中、定年後、年金だけでは生活ができないといった「高齢者の貧困」は社会問題になっています。「被保護者調査」によると、2019年６月時点で生活保護を受けている高齢者世帯は895,514世帯で、増加傾向にあります。「人生100年時代」と言われる中、生涯にわたって安心して暮らせる収入の確保は、非常に重要な課題となっています。その対策の一つが定年延長であり、企業側から見ても、生産年齢人口が減少する中、「知識・技術」のある労働者を継続して確保することができるため、労働力不足を補う観点からも有効な対策と言えます。

⑶　現在、65歳まで継続雇用することとしている現行制度を見直し、70歳まで就労機会を確保するための法整備に向けた議論がおこなわれています。社会全体は、働く意欲のある高齢者の活躍の場を整備する方向へシフトし始めています。このような状況を踏まえ、定年延長することで65歳までの安定した賃金を確保し、今後の長寿社会に向けた65歳以上への継続雇用拡大も視野に入れた取り組みを進めていかなければなりません。よって、安定した雇用と人材確保の必要性を訴えながら、定年延長への転換を求めていきます。

4　19秋闘の単組独自要求について

西鉄労組は、産別統一要求３項目および下記の単組独自要求３項目に取り組みます。

１．満57歳以上の者の基本給を100％とすること
２．勤務輪番により年始に出勤するすべての組合員（出向を含む）に年始手当を支給すること
３．通勤費を支給すること

１．満57歳以上の者の基本給を100％とすること

ライフプラン支援制度の廃止に際し、「満57歳以上の基本給取扱いに関する労使検討委員会」を設置し、その後、現行制度の課題認識を労使双方で整理したうえで、改善に向け協議をおこなってきました。

組合としては、積み上げてきた基本給が低下することによるモチベーションの低下や、離職者を生じさせている現状を鑑れば、早急な改善が必要であると考えています。また、離職者の発生により技術の継承に影響を及ぼすことはもちろんのこと、時間外・休日労働が増えることにより組合員に負担をかける懸念があります。

よって、組合員のモチベーションの向上や要員確保を図るため、満57歳以上の者の基本給を100％にすることを求めていきます。

２．勤務輪番により年始に出勤するすべての組合員（出向を含む）に年始手当を支給すること

正月三が日（１月１日から３日）に出勤している自動車部門および鉄道部門の組合員の一部には年始手当が支給されています。一方で、同一職種や他の職場において同様に勤務輪番で勤務しているにもかかわらず年始手当の支給がない組合員もいます。

正月三が日は、振り替えることのできない休日と労使で確認していますが、勤務輪番により出勤せざるを得ないうえ、通常時よりも多くのお客様の対応をしているのが現状です。あわせて働き方改革の一環として、年末年始の業務を見直す動きが社会的に広がっている中で、正月三が日に出勤する組合員の負担が高まっています。

よって勤務輪番により年始に出勤するすべての組合員（出向を含む）に年始手当を支給することを求めていきます。

３．通勤費を支給すること

現在、社線のある地域の事業所に勤務している場合で、転勤などで一定の条件を満たした場合には、通勤費が支給されます。

一方で、早朝・深夜に出退勤を強いられる自動車部門や鉄道部門などの職場において、多くの組合員は自家用車などで通勤をしていますが、その燃料代などを自己負担しているのが実態です。

不規則勤務により自家用車などを利用せざるを得ない組合員の負担軽減を図るため、通勤費の支給を求めていきます。

5　たたかいの進め方

産別統一要求・単組独自要求は、一括してスト権を確立したうえで、単組別交渉によって回答を求めます。闘争委員会を設置し、たたかいを進めていくにあたっては、組合員の確固たる団結のもと、高率のスト権を確立することが必要です。

⑴　要求書提出

要求書は10月17日(木)付とし、総連・地連・西鉄労組の三者連名のうえ、10月30日（水）に提出します。

⑵　スト権投票

投票は、10月30日（水）から11月１日（金）16時まで、おこないます。分会長は、投票終了次第、集約をおこない、本部（各部門）に報告することとします。

⑶　戦術とストライキ設定

交渉を重視し、解決に全力を挙げ、11月22日（金）までに回答を求めます。また、組合側の「交渉重視」の姿勢にもかかわらず、交渉が難航した場合は、スト権を背景にさらなる交渉促進をはかり、年内解決をめざします。なお、争議予告については、総連が一括して11月12日（火）におこないます。

2019年秋闘 闘争委員会の設置と任務分担

【闘争委員会運営要綱】

⑴　目　的

2019年秋季年末闘争推進のため、闘争全般にわたる組織体制の確立と指導にあたる。

⑵　性　格

①　組合規約第８条から第11条に定める執行委員会の拡大会議とする。

②　決議に採決を必要とする場合は、執行委員会でおこなう。

⑶　構　成

執行委員、特別執行委員、準特別執行委員、準特別執行中央委員

※準特別執行中央委員については、必要に応じ闘争委員長が招集する。

⑷　運営と権限

①　総連指令の具体化および独自の戦術決定

②　戦術に臨む意思統一

③　その他、執行委員会が必要と認めた事項

【組織及び任務分担】

闘争委員長　　古賀（孝）
闘争副委員長　　森
闘争書記長　　古賀（栄）

１．交渉対策委員（資料作成・交渉実務など）
①対策委員：古賀（孝）・森・古賀（栄）・本間
②交渉委員：古賀（栄）・本間・山本・渡辺・北島

２．戦術委員（戦術の具体化・立案など）
森・古賀（栄）・本間・山本・渡辺・北島

３．組織・総務対策委員
（情報把握、指令、指示の伝達、交渉事項など）
本間・山本・渡辺・北島・末次・権藤・川瀬
※部門対策
自動車：松本、鉄道：牧野、兼業：末次