

出版関連職場に高プロを入れさせず、労働時間短縮・均等待遇を進める特別決議

6月29日、高度プロフェッショナル制度(高プロ)という猛毒を含む働き方改革関連法が国会で可決、成立しました。私たちは同法成立に強く抗議するとともに、高プロを職場、産業に入れず廃止に追い込む努力を、今日ここから始めます。

年収の高い専門職労働者を労働時間規制の枠組みから外す高プロは、奴隷のような労働が蔓延していた工場法以前への逆戻りであり、労働条件を法律で決めるとした憲法27条にも抵触します。それ以外の部分には前進面と限界とが混在していますが、条文は立法趣旨に沿って解釈されるべきであり、長時間労働や格差の温存に使うことは認められません。

もっとも忙しい月に「100時間未満」、2～6ヵ月平均で「80時間」という過労死ラインの残業が「例外」として認められたことは痛恨ですが、残業上限の原則は「月45時間、年360時間」だと条文化されました。多くの出版社を含む中小企業は2020年4月からの適用ですが(大企業は19年4月)、法の施行に先んじ、出版労連要求基準にもとづいて、労働時間短縮の要求を強め生活時間を取り戻していきましょう。

働き方法が「同一労働同一賃金」だという政府の説明は羊頭狗肉ですが、格差是正では一定の前進面もあります。雇用形態の違いによって手当や福利厚生之差が許容されないのはもちろん、一時金の同率支給など、均等待遇の要求を強めましょう。

私たちはここで、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」という労働基準法1条2項を思い起こします。その趣旨を踏まえれば、現行の残業上限を、「80時間」等に延ばしてはならないのは当然で、労働時間短縮や格差是正、労働条件向上こそ労働組合、そして労使の課題となります。

過労死家族の涙の訴えが過労死防止法制定につながり、労働契約法20条を活用した非正規労働者と労働組合の運動が「同一労働同一賃金ガイドライン案」(労働政策審議会での審議を経て法施行時にはガイドラインになる)に反映したように、働くルールを良くする力の源は、職場の要求と働く者の運動にあります。日々働く現場から、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を築きつつ、高プロを廃止に追い込むことを、今日ここに決議します。

2018年7月13日

日本出版労働組合連合会 第131回定期大会