

均等待遇を実現し、誰もが希望を持って暮らせる社会を実現させよう！

今日、私たちは、第 136 回臨時大会で均等待遇の実現について討議し、2021 年春闘において均等待遇の実現に向けてとりくむことを確認しました。

2020 年 4 月に「短時間労働者の雇用関係の改善等に関する法律」が「短時間労働者及び有期労働者の雇用管理に関する法律」（いわゆる「パート・有期雇用労働法」）に代わりました。私たちの働く出版関連産業の大多数である中小企業への施行は 1 年間猶予され、2021 年 4 月 1 日からとなります。

およそ 25 年前、均等待遇についての法律がなかった時代に、格差是正を求めてたたかった丸子警報器のパート労働者や、近年では労働契約法 20 条を根拠にたたかってきた日本郵政や東京メトロコマースの労働者をはじめとする多くの労働者が勝ちとった結果として、法律が整備された背景があります。出版労連でも、小学館臨時労働者闘争（正社員化）や、一橋出版＝マイスタッフ争議（派遣労働者の雇い止め撤回）など、非正規労働者の権利確立のたたかいをすすめてきました。パート・有期雇用労働法の施行にあたり、さらに、均等待遇実現のために声をあげていくことが重要です。

出版関連産業でも、不合理な格差により苦しめられている非正規労働者が多数います。正社員と同様の業務・責任を担いながら、同じ仕事をしているはずなのに、賃金は違う、休日も違う、手当も違うなどは、到底許されるものではありません。

そんな中、出版流通の職場では、大手取次の協力企業の有期雇用労働者が、個人加盟の出版情報関連ユニオンに加入して会社と交渉した結果、慶弔休暇の制度化や安全靴の支給などの格差是正が実現しました。

みんなで力を合わせて声をあげ、少しずつ改善していきましょう。何もせず、ただ法律が変わっただけでは、格差の是正は実現しません。

有期雇用から無期転換した社員と正社員の格差の問題については、まだ法律が整備されていないなど、課題はたくさんあります。

不合理な格差を是正させ、均等待遇の実現にむけて、経営に対し要求し、交渉していきましょう。労働法のさらなる改善を求める運動や、この問題でたたかっている仲間の支援など、産業の垣根をこえて労働者が連帯し、とりくんでいきましょう。

以上

2021 年 2 月 10 日

日本出版労働組合連合会
中央執行委員会