ＣＵ三多摩ニュース №96

2023.9.1　編集人　宮本　一

コミュニティユニオン東京三多摩協議会

〒185-0034　国分寺市光町 1-40-12

北多摩西教育会館内

☎Fax 042-571-1166／090-2247-1166

Email　cu3tama@abeam.ocn.ne.jp

HP アドレス　http://cu3tama.org

生活改善と地域間格差解消に背!!

中央最低賃金審議会答申

―これでは、物価高騰から労働者の暮らしを守ることは出来ない―

中央最低賃金審議会は７月 28 日、2023 年度の最低賃金について、加重平均で 1,002 円、41 円（4.3%）の引き上げとなる目安を厚生労働大臣に答申。引き上げ幅は、ランク別にＡ「41 円」、Ｂ「40 円」、Ｃ「39 円」としています。これは従来の引き上げ幅にとどまり、さらに地域間格差を広げるものです。

物価高騰に追いつかない最賃答申

審議の中でも、全国の消費者物価の高騰をふまえて「今年度の各ランクの引き上げ額の目安を検討するにあたっては 4.3%を重視した」としています。しかし、これは物価高騰を後追いするだけです。「最低賃金に近い賃金水準の労働者の生活は苦しくなっている」と言いながら、最賃近傍で働く労働者の生活改善には到底及びません。

さらに、今回は、ランク数が４から３へ変更されたものの、地域間格差は目安どおりだと、最高額が 1,113 円（東京）、最低額が 892 円（岩手県）となり、地域間格差は 221 円と昨年から２円広がることになります。目安どおりなら、加重平均の 1,002 円を下回るのは 40 道県にも及びます。

全労連などがとりくんだ、全国「最低生計費試算調査」の結果は「８時間働けば人間らしく暮らせる」には、全国どこでも月額 24 万円（時給 1,500 円）以上必要であることを明らかにしています。

物価高騰は低所得者ほど重荷になり、地域間格差を広げる今回の目安は、深刻さを増す労働者の生活も地域経済も改善につながるものではありません。

一日も早く全国一律 1,500 円を勝ちとろう

ＣＵ東京三多摩は、全労連とともに政府に対し、全国一律 1,500 円以上の最低賃金制度へ転換することを求めるものです。政府は、少なくとも５年以内に地域間格差の解消と 1,500 円以上にする決断をすべきです。一方、最低賃金の決定に向けた審議が地方最低賃金審議会で始まっています。

労働者の生活改善を前面にかかげ、全国どこでも月額 24 万円（時給 1,500 円）以上の大幅な引き上げと、全国一律最低賃金制度の確立に向けて中央・地方で奮闘していきましょう。

2023 年度最賃、地方答申で 1,004 円に

厚生労働省は８月 18 日、2023 年度の全都道府県の最低賃金引き上げ額が出そろった結果、全国加重平均で時給 43 円増の 1,004 円になると発表しました。（次ページ別表）

中央答申のでた後、全労連の地方組織が街頭宣伝や審議会での意見陳述、署名提出などで大幅な上積みを求めました。その結果、23 都道府県は中央最賃の目安額への上乗せは０円だったのに対し、鳥取県など 24 県が労働者の陳述などを受けて上乗せをしました。しかし、40 道県が全国平均額を下回ることに変わりはありません。最高額は東京の 1,113 円、最低額は岩手県の 893 円で、差は 220 円となり、昨年から１円広がりました。

労働者の切実な願い時給 1500 円の実現を！

2023年最低賃金都道府県別表					
ランク	都道府県名	答申額	現行額	引上げ額	上積み額
A	東京	1113	1072	41	
	神奈川	1112	1071	41	
	大坂	1064	1023	41	
	埼玉	1028	987	41	
	愛知	1027	986	41	
	千葉	1026	984	42	(1)
B	京都	1008	968	40	
	兵庫	1001	960	41	(1)
	静岡	984	944	40	
	三重	973	933	40	
	広島	970	930	40	
	滋賀	967	927	40	
	北海道	960	920	40	
	栃木	954	913	41	(1)
	茨城	953	911	42	(2)
	岐阜	950	910	40	
	長野	948	908	40	
	富山	948	908	40	
	福岡	941	900	41	(1)
	山梨	938	898	40	
	奈良	936	896	40	
	群馬	935	895	40	
	石川	933	891	42	(2)
	岡山	932	892	40	
	新潟	931	890	41	(1)
	福井	931	888	43	(3)
	和歌山	929	889	40	
	山口	928	888	40	
	宮城	923	883	40	
	香川	918	878	40	
	島根	904	857	47	(7)
	福島	900	858	42	(2)
	愛媛	897	853	44	(4)
	徳島	896	855	41	(1)
C	山形	900	854	46	(7)
	鳥取	900	854	46	(7)
	佐賀	900	853	47	(8)
	大分	899	854	45	(6)
	青森	898	853	45	(6)
	長崎	898	853	45	(6)
	熊本	898	853	45	(6)
	秋田	897	853	44	(5)
	高知	897	853	44	(5)
	宮崎	897	853	44	(5)
	鹿児島	897	853	44	(5)
	沖縄	896	853	43	(4)
	岩手	893	854	39	

注１：単位は円
注２：引き上げ額は右端の欄の上積み額を含む。
注３：最低賃金改定日は10月１日予定です。

労働相談事案

パワハラ、シフト外しは許されない

４人の仲間が団結して交渉

Ａ市より業務委託されたＢ派遣会社の事業所で、シフト外しなどのパワハラやがあり、安心して働けないとの相談がありました。４人の仲間が組合に加入。会社と団体交渉を行い、解決の運びとなりました。

組合員の要求は、①施設長のパワハラ、モラハラを止めさせる。②職場環境の改善、勤務時間の一方的削減を止めさせる。③施設長の交代。④労働契約に基づく平等な勤務の実施でした。

団体交渉では、会社から３人の役員が対応。組合から役員と組合員８人が参加し、施設長のパワハラやモラハラの発言の実態や労働時間の管理、退勤時間は施設長がチェックをして、残業が出ないように手直しがされていた実態を告発。

また、2022 年４月からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されたことにもとづく、厚生労働省の『職場におけるハラスメントの防止に関する規定』に沿った、就業規則の改定と徹底。さらに施設長による、勤務時間の一方的削減や職員を平等に扱わないことなどを指摘し改善することを要求しました。

Ｂ社から、「事業所でのパワーハラスメントでのトラブルに関し、重大な労働問題が生じたとの訴えを真摯に受け止め、遺憾の意を表する。パワハラへの迅速・適切な対応を行うと共に、今後このような事案が発生しないように対処する。また、今後、就業規則のハラスメント規定や労働時間の把握などについて、適正に記述する。」との表明があり、合意し解決となりました。

【地域の共闘】多摩市厚生荘病院労組支援

東京地裁立川支部での賃金裁判
厚生荘労働組合の吉田委員長が証人尋問に立つ

厚生荘病院労組は、2020年４月愛生会が定期昇給のカットを一方的に行ったことについて、東京地裁立川支部へ提訴し、この間双方の主張

を出し合い、2023年７月12日（水）13時10分より証人尋問が行われました。

この日、組合からは吉田執行委員長が証人として証言台に立ちました。被告側は新井元事務長、香山前理事が証人として証言しました。しどろもどろの被告側証人と対照的に、吉田さんはかなり緊張していましたが、被告側弁護士の揚げ足取りのような反対尋問にも毅然と答えていました。傍聴席は５０人以上の支援者で満席になりました。

（多摩市厚生荘病院の働く人たちと医療を守る会世話人会報告№30より引用転載）

働く者のための「労働法連続講座」第８回

「障がい者雇用、高齢者雇用」

８月 19 日の第八回講座のテーマは有期雇用契約とパート労働です。講師はＣＵ三多摩顧問弁護士の塚本和也氏。以下に要約して報告します。

１、高齢者・障がい者雇用を学ぶ意義

①高齢者の就業率約 25%、労働者全体の 13%を占めており、今後も増えることが見込まれる。

②企業が従業員に占める 2.3%の障がい者を雇用しなければならないとされている。

しかし、この分野の法律の多くが『努力義務』であり、法律で裁くより、労働組合が力を発揮できる分野である。

２、高齢者の雇用の相談

(1) 高齢者雇用に関する法制定の歴史

1986 年に、『高年齢者雇用安定法』の制定で 60 歳定年を法定化した。その後、厚生老齢年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、2004 年の改正で企業に❶定年引上げ❷継続雇用制度の導入❸定年廃止のいずれかを取ることが義務化された。さらに、2012 年改正で、希望者全員を継続雇用することが義務化された。これも厚生年金支給の改悪とセットである。

(2) 相談のポイント

①65 歳までは原則希望者全員が雇用される

❶労働者が継続雇用基準を満たしていないとして拒否されケースがある。しかし、最高裁は雇止め法理を参照し、労働者の期待権を認め、地位確認と賃金請求を認めた。(労働契約法 19 条)

❷しかし、事業主が継続雇用制度の導入を怠った場合、高年法の９条１項は雇用継続措置を義務として特定していないため労働契約上の私法的効果を有しないとして地位確認を認めない場合も。事業主側の抜け道となっている。

②継続雇用後の雇い止めは 65 歳までは継続雇用の合理的期待は肯定され、65 歳以降も企業における制度運用や慣行で、労契法 19 条の適用がありうる。

60 歳以降、１年ごとの契約更新を 65 歳まで続ける形式でもよいが、65 歳までは雇用が継続される期待は肯定される。

③65 歳定年後の再雇用拒否にも労契法 19 条が適用されることがある。

❶高年法の雇用確保措置は 65 歳まで、その後は就業規則や労使協定に左右される。

❷65 歳定年後の採用拒否も労契法 19 条２号（契約期間の満了時に更新されるものと期待する合理的な理由があると認められること）の類推適用をした判例もある。

❸65 歳以降の雇止めは地位確認の否定と認定に判断が分かれるが、定年後再雇用契約の運用に着目する必要がある。

④高年法の趣旨に反する労働条件の提示は損害賠償が認められることも。

❶継続雇用後の労働条件は就業規則や個別契約で定められる。その際、合理的裁量の範囲で提示する必要がある。

❷継続雇用後の条件が定年前の条件と著しく乖離するときは、不法行為による損害賠償が認められることも。しかし、地位確認は否定。

❸定年後再雇用であっても、パート・有期法 8 条(不合理な待遇の禁止)、9 条（差別的な扱い

の禁止）に基づいた検討が必要になる。

❹極めて不当な労働条件への合意があったとしても公序良俗に反する時、損害賠償請求を検討する必要がある。

⑤就労者とシルバー人材センターとの法律関係は個別の実態に応じて判断される。

❶シルバー人材センターの提供する業務に就業する高年齢者はシルバー人材センターとの請負又は委任契約関係にある。

❷職業紹介事業の場合は就業先との間での雇用契約とされ、派遣事業の場合は人材センターとの雇用契約を締結し、いずれも労働者性が肯定される。

❸シルバー人材センターとの請負又は委任関係であってもその関係は個別の実態によって具体的に判断される。

３、障がい者の雇用に関する相談

(1) 障害者の雇用に関する法制度の歴史

①『障害者権利条約』批准（2014 年）に合わせ、『障害者差別解消法』(2013 年）が制定された。

②『障害者雇用促進法』の大幅改正（2013 年）

❶障害者への差別の禁止❷事業主に対する合理的配慮提供の義務化❸苦情処理など紛争解決援助制度の整備(努力義務)❹法定雇用率の見直しと精神的障害者の雇用の義務化

(2) 合理的配慮の提供義務

①障害者雇用促進法の定め

❶障害の特性に配慮した必要な措置を講じること❷能力の有効な発揮の支障となっていることを 改善するため、障害特性に配慮した施設の整備、援助者の配置を講じなければならないとしたが、事業主に過剰な負担になる時はその限りではないとしている。

相談を受ける際には合理的配慮が本当に事業者の過剰な負担か否かを見極める必要がある。

②合理的配慮指針

❶全ての事業主が対象❷障害者と事業主の相互理解の中で提供されるべきもの❸手続き、内容について、募集・採用時、採用後に分けて具体的に定めている。

③事業主の過重な負担か否か

❶事業活動への影響の程度❷実現困難度❸費用・負担の程度❹企業の規模❺企業の財政状況❻公的支援の有無などの要素を総合的に勘案し、個別に判断する。

(3) 雇用義務制度

従業員が 45.5 人以上の企業は全従業員の 2.3%（2023 年）の障害者を雇用しなければならない。その算定は❶企業全体で算出する❷重度身体及び重度知的障害者は一人を二人とみなす❸短時間労働者は 0.5 人とする❹障害者の就労が困難な部署の除外率がある。

４、この回のまとめ

高齢者及び障がい者の労働問題の相談については、法律も多くが努力義務と位置付けられている。これらの努力義務について、本当に施設整備や支援体制の整備をする力が企業にないのかを検討し、雇用の安定的な継続と就労環境を改善させ、労働者の権利を守る取り組みが必要。

また、障がい者の雇用の安定を図るための特例子会社で働く労働者の処遇が本当に守られているかも重要な相談ポイント。

◆次回の講座

テーマは「採用、退社と社会保険、労働相談」

９月 16 日(土)、午後１時半～４時

北多摩西教育会館（ＣＵ三多摩事務所３階）

お忘れなく。新規参加の方も大歓迎です。

事務所にお電話ください。

暑い、あつ～い夏、思い立って広島へ。広島には海外も含め親子連れがたくさん来ていました。二日間じっくりと原爆資料館を見て、原爆死没者の慰霊塔にも行きました。平和公園には原爆ドーム、原爆の子の像、町ごとの慰霊碑、韓国の被爆者慰霊碑と、見るべき物がたくさんあり、被爆の実相はとても悲惨だと痛感しました。

岸田首相は核抑止力には力がないことを認め、被爆者の願い、核兵器禁止条約を日本政府として一日も早く批准すべきです。(F)