

秋のセミナー

**報告 JMIU 西部地域支部 横浜ゴム分会
結成の経過**

高橋健氏 (JMIU 静岡地方本部 書記長)

リーマンショック後2009年、時給1400円を50円下げられました。「景気が悪いので賃金を下げるが良くなったら戻す」とのことでしたが、現在までその約束が守られていません。個人では何度か時給の引き上げを求めましたが改善されなく、何とかしたい思いで西部地区労連に相談に来て、ブラジル人数十名で組合結成に至りました。

要求内容として、時給の回復 時給の消費税分物価上げ分アップ 交替手当1000円の復活 就業規則(探夜時間外労働の割増支払基準)の提示を求めて、団体交渉を行っています。

会社から時給勤続3年10円、5年20円、7年30円アップの回答がありましたが、組合はこれでは少ないとして、さらに検討を求めています。

報告 固定残業代の適法性

河合利夫氏 (静岡県評 労働相談室長)

最近、労働相談の中で、固定残業代を採用している企業が増えています。しかし、固定残業代を払えば、それだけで追加の残業代を払わなくても良いということではありません。

固定残業代を割増賃金の支払として認めるためには、以下の要件が必要です。支払われた賃金のどの部分が通常の賃金で、どの部分が割増部分であるかが判別できること、支払われるべき割増賃金額が足りない場合は、その差額が支払われる合意があること、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していること等です。

マーケティングインフォメーションコミュニティ事件(東京高判 H26年11月)では、1審で固定残業代を割増賃金に対する支払いと認めて、1万4323円のみ認容したことに対し、控訴審では、固定残業代を割増賃金に対する支払いとしては認め

11月15日(日) 於:静岡県評会議室

られないとして、時間外手当の金額を算定し、651万4074円を認めました。

報告 「教育の場」への接近

インターンシップの事例より

中澤秀一氏 (静岡県立短期大学部 准教授)

現在、企業ではさかんにインターンシップの受け入れが行われていますが、就業体験として労働組合の活動を学生たちに経験してもらうのは、労働組合の存在感・存在価値を知らしめるのに有効ではないでしょうか。

2015年9月2日~4日にかけて、北海道労連では、初めて大学生のインターンシップの受け入れを行いました。参加した学生の感想としては「現場を見られてよかった」「もっと勉強しなければと実感した。新聞を読まないといけない」「労働組合は、労働者を守っていると思った」などでした。

労働組合は、働く前段階 = 「教育の場」においてもっと若者に接近すべきではないでしょうか。地方組織レベルでは、組合役員が大学の講義にゲストスピーカーとして招聘されるケースがありますが、もう少し組織的な取組みが必要ではないでしょうか。労働組合に対する知識が加入意向につながることは、大学生向けのアンケート結果でも示されています。

このようなインターンシップを経験した学生の中から、一人でも二人でも将来の活動家が生まれれば喜ばしいことですが、たとえ学生たちが労働組合に加入しなかったとしても、労働組合を知ってもらうだけで大きな意義があるように思われます。また、インターンシップを受け入れることで、労働組合側も改めて活動について見直すことができるのではないのでしょうか。

* 連絡先: 静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F (静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>