

◎ 春のセミナー

3月21日(木)

於：静岡県評会議室

報告①

社労士が考える
「まともな労働」とは何か

中山竜児氏 (社会保険労務士)

『まともな働き方』(decent work)が可能な雇用システムを構築することが、労働者のため、中小企業の持続的成長に必要と考えます。また、労働組合があるべき労働条件を提示することで、団体交渉を円滑に行えるようにしたいです。

労務管理(労働時間管理)のあるべき姿とは？

- ①最低賃金1500円を前提とした賃金体系の構築。
- ②職業能力評価基準に基づき、職務給を設定する。(職務内容、配置転換の範囲の限定。生計基準額に基づく給料設定。)

賃金体系を中心とした労務管理の再構築には、労使双方の当事者の交渉が鍵となりますが、そこには、労使双方が議論と妥協を図る交渉の場を設けることが重要であると考えます。「賃金と社会保障のベストミックス」による労働者の生活保障を図っていくことが不可欠です。

報告②

文化財の保存から活用へ
～現状と課題

泰井良氏 (美術史家、

静岡県立美術館上席学芸員)

2018年度文化庁予算案の全体的な特徴は、「稼ぐ文化」という政府方針を反映し、観光や文化財の「活用」に関する予算を増額する一方で、国民の文化享受や自由な創造活動に対する予算は削減する。

コンセッション方式による美術館・博物館の運営とは、国や自治体が公共施設などの所有権をもったまま、運営権を民間企業に売却するやり方です。国や自治体には売却益が入り、運営のための財政負担がなくなる一方、民間企業はサービス内容や施設利

用料の設定などで幅広い裁量が認められ、独立採算となります。しかし、民間による利益優先の考え方ややり方が、文化・芸術に馴染むものかの検証はできていません。

政府の一連の動きは、「アベノミクス」の失敗を補填しようとするものであり、美術館・博物館の「観光施設化」に他なりません。

文化・芸術を経済のツールとする考え方は、憲法に定められた「生存権」の侵害にもつながります。人口減少の中で、東京など大都市圏の人口を確保しながらも、地方自治体を連携させ合理化・効率化しようとする動きは、総務省による「自治体戦略2040構想研究会」でも明らかだが、経済的な効率性・合理化の流れは文化・芸術にも浸透してきています。

報告③

自治体職場における問題

長尾徹氏 (静岡市労連)

2019年1月中旬から2月末までの労使交渉課題について問題点を報告します。

1. 人事評価制度

これまで静岡市の昇給制度は「定期昇給+特別昇給」の2つでしたが、これからは「人事制度に基づく評価」になります。数値目標をたてることが要求され、例えば税金の滞納整理をする職場では、収納率何%という目標を決められ、情け容赦なく差し押さえをする状況が行われています。またシートの書き方テクニックで成績が左右され、この制度では長期的な視野を持った仕事ができないことを危惧しています。

2. 会計年度任用職員制度

市の会計年度は4/1から3/31なので、法律では最長1年を前提にした名称にされています。昇給はありますが、正規職員の大卒初任給が上限の目安とされ、20万円を越えることはありません。多くの職場では、非正規職員が正規職員よりも業務に詳しい場合が多く、人間関係が難しくなっています。

*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://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>