

# あなたの力を府職労へ 加入・カンパにご協力を！

「府職の友」は組合費で作成しています。組合未加入のみなさんにはカンパにご協力をお願いします。

振込先 りそな銀行大手支店 普通0006688  
大阪府関係職員労働組合

# 府職の友

FUSYOKU NO TOMO

## 2070号 2017年11月29日

発行所／大阪府関係職員労働組合  
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59  
電話 06(6941)0351・内線3740  
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541  
Eメール info@fusyokuro.gr.jp  
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp  
発行人／有田 洋明 編集人／小松 康則  
（一部10円）組合員の購読料は組合費に含まれています。

これはやばい!?

「働き方改革推進」という名の働かせ放題、過労死促進  
不払い・サービス残業根絶  
長時間労働規制  
誰もが8時間働けば普通に生活できる社会を

今の日本の働く現場では、多くの仲間が長時間残業と過密労働、健康への配慮に欠けた夜勤交替制労働、不安定な雇用や差別的な処遇のもとで働いています。心身の健康を損なう人も後を絶たない状況であり、対策はまさに急務の課題です。大阪府や府立病院の職場も例外ではありません。

今年9月に労働政策審議会が答申した「働き方改革推進法案」の内容は、①労働基準法の見直し―残業代ゼロで働かせ放題の事態を招く「高度プロフェッショナル制度創設・裁量労働制の対象業務拡大」法案、②「過労死残業容認の時間外上限規制」法案、③有期パート法案創設、労働者派遣法見直し―同一労働でも賃金格差容認の「名ばかり均等待遇法案」、④雇用対策法の見直し―国の労働施策を「生産性革命」の手段にする「雇用流動化リストラ推進法案」というものです。

政府も長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現による非正規雇用労働者の待遇改善を行うと言いつつ、「働き方改革推進」の旗を振ってきました。しかし、この「働き方改革推進」は今の課題を本当に解決してくれるのでしょうか。

## No Union No Life みんなが笑顔になるために

～憲法の輝き そのまま未来へつなごう～

この1年間、府職労は、幅広く住民団体や労働組合との共同を築き、やりがいのある仕事と働きやすい職場の実現をめざすとともに、戦争法反対や維新政治へのたたかいに全力をあげて奮闘してきました。また、「No Union No Life」をスローガンに、職場活動を大切にしたい取り組みを重視し、青年や女性の参加に重点を置いた運動を進めてきました。自治労連セット共済拡大の「ほんまもん」の助けあいプロジェクトでは、多くの組合員の協力を

「労働契約法」の8つの法律をいっしょに審議して「改正しよう」という点でも問題です。労働者を守るために長い年月をかけてつくられてきた法律を「働き方改革」といって、まとめて審議するというのは、あまりにも乱暴です。この法案の問題点を連載でお知らせします。

### 第一の問題

#### 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)

これは、私たちが「残業代ゼロ法」と呼んでいるものです。対象となる労働者について、労働基準法第4章で定める「労働時間（時間外規制）、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定」を適用しない制度です。要するに対象となった労働者には「労働時間」という概念がなくなってしまいます。どれだけ働いても残業となることはありません。定額の給料で無制限で働けということです（すでに、裁量労働制ですらそうになっています）。「成果型労働制」というのが、成果に応じた報酬を義務付ける規定もありません。「定額・働かせ放題、過労死促進制度」は撤回すべきです。

- ①対象業務：金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発等  
※「等」にいろいろな業務が入ることになる
- ②対象業務につかせようとする労働者の範囲、職務の明確化、対象者の同意
- ③毎月勤労統計の平均給与の3倍を相当程度上回る額以上の収入がみこまれること  
※1075万円と言われているが、今後対象が拡大される可能性大
- ④「健康管理時間」（事業場内にいた時間＋事業場外で働いた時間の合計）の把握
- ⑤年104日、4週4日以上以上の休日付与
- ⑥イ～ニの健康確保措置（いずれか1つ選択）  
(イ) インターバル規制・深夜業回数規制  
(ロ) 健康管理時間による1～3か月単位の上限規制(月時間外100時間)  
(ハ) 年1回以上の継続した2週間の休日付与  
(ニ) 月の時間外労働80時間を超え労働者への健康診断
- ⑦健康管理時間について、時間外労働・休日労働が月100時間を超えた場合、医師の面接指導。結果に応じた有休休暇付与、健康診断

#### こんな働かせ方も合法になる!

- 例1 1日24時間×261日労働＝年6264時間労働  
4週4日以上・年104日以上の休日＋有休5日付与、あとは健康診断をすればOK
- 例2 16時間×256日労働＝年4096時間労働  
年104日休日＋有休5日付与、インターバル8時間の休息確保でOK

高度プロフェッショナル制ってなに？

①特定の専門職  
②年収1,075万円以上

この2つの条件を満たす人はいくら働いても  
**残業代ゼロ**

でも…

「将来的には年収400万円以上にしたい。」  
経団連 榊原定征会長（当時）

「小さく産んで大きく育てるので、ぐっと我慢してとりあえず通す。」  
塩崎恭久厚労大臣（当時）

給料定額で無制限で働けてこと

### 府職労第97回定期大会

2017年12月14日(木)  
9時受付開始 9時30分開会  
(17時終了予定)

マイドームおおさか 2階 展示ホールC

2018年度運動方針は、データで配信すると同時に、各職場に1冊ずつ送付しています。複数部数必要な場合は、府職労本部までご連絡ください。なお、データ版の運動方針は、府職労ホームページのトップページからダウンロードできます。



秋年闘争がら、たたくが18春闘へとシフトされていく。今回残される課題は多いが21年ぶりの人勤完全実施が行われたのは、これまで職場の声を背景に粘り強くたたかってきたからこそこの結果だ。僕も入庁27年となるがこれまで賃金カットや2年昇給延伸、マイナス改定などがあつたことが思い出され、あらためて怒りがこみ上げてくる▼民間のいわゆる大企業では、16年度の純利益は、5年前に比べ2.6倍の5兆円で、バブル最盛期の89年度（18兆円）を大きく超えている▼現預金は、08年からの5年間の増加額は年平均6兆円で、アベノミクスによる円安を受け好業績に沸いた13年度末からの3年間は年平均12兆円と2倍に加速している。株主配当も、16年度は5年前と比べ7割増の20兆円にもなる▼一方で労働者の人件費はほぼ横ばいで、前述の企業の空前の利益は働き手には回らない構図が鮮明となった▼官・民間係なく労働者は手をがっちりつなぎ、絶え間なくたたかひ続けることが要求実現に不可欠だし、またその時の成果も大切だが、その過程で仲間を増やす事はもっと大切な事だ。

遊歩道

秋年闘争がら、たたくが18春闘へとシフトされていく。今回残される課題は多いが21年ぶりの人勤完全実施が行われたのは、これまで職場の声を背景に粘り強くたたかってきたからこそこの結果だ。僕も入庁27年となるがこれまで賃金カットや2年昇給延伸、マイナス改定などがあつたことが思い出され、あらためて怒りがこみ上げてくる▼民間のいわゆる大企業では、16年度の純利益は、5年前に比べ2.6倍の5兆円で、バブル最盛期の89年度（18兆円）を大きく超えている▼現預金は、08年からの5年間の増加額は年平均6兆円で、アベノミクスによる円安を受け好業績に沸いた13年度末からの3年間は年平均12兆円と2倍に加速している。株主配当も、16年度は5年前と比べ7割増の20兆円にもなる▼一方で労働者の人件費はほぼ横ばいで、前述の企業の空前の利益は働き手には回らない構図が鮮明となった▼官・民間係なく労働者は手をがっちりつなぎ、絶え間なくたたかひ続けることが要求実現に不可欠だし、またその時の成果も大切だが、その過程で仲間を増やす事はもっと大切な事だ。