

JMITU中央行動・秋季年末闘争決起集会に、ご参加の皆さん、ご苦労様です。

JMITU通信産業本部の宇佐美です。

経団連が「2018年経労委報告」でも求めていた、労働者の働き方を改悪するための法律が、来年4月から施行されることとなります。経団連が、働き方改革として、「労働生産性を上げ」、「企業利益が拡大できる」ことを強く期待して、要望していた法案が、大企業奉仕を旨とする安倍自公政権の、国会審議軽視の強行可決により、成立されたのが「働き方改革」法案です。

この法案で、大企業が大きく期待したのが、過労死ラインを超えての上限を、法制化することと、多様で柔軟な働き方で、時間外労働賃金の支払いを抑え、労働時間が減少しても、労働者の働き方を変えることで、儲けの拡大が出来るということです。

NTTグループでは、この趣旨をいち早く取り入れ、企業内の「働き方改革」で、「多様で柔軟な働き方」を推進するとして、昨年の秋から、NTT東日本・西日本と、そのグループ会社で、一部の業務で実施されていた、フレックスタイム制を全職場に拡大し、同時に在宅勤務実施者と、60歳超え月給制契約社員にまで、拡大を行ってきました。

この対応も、経団連が求めている、女性や高齢者を、安い労働力として、利用する狙いの一つであり、先取りです。

その上、時間外労働の削減と同時に、労働時間密度を上げるために、午前7時から午前0時迄の時間で、1日の所定勤務時間の、分断を可能とする、「分断勤務」という、仕組みの導入を図り、会社業務が忙しい時間帯に集中的に働かせ、生産性向上に寄与させる仕組みを、「柔軟でメリハリのある働き方」として、労働者を安い賃金で、こき使うやり方を強行してきました。

更に、在宅勤務の柔軟化として、サテライトオフィスの利用を促進して、目先を変えることで、仕事に没頭させ、賃上げではなく、仕事の効率化と、成果を強化するための「柔軟な働き方」を求めています。

企業が「働き方改革」を求める意図は、先に述べた事項から見ても、労働者の生活向上や、ゆとりが持てる生活保障のためでは、ないことは明らかです。

まして、労働基準法から除外される様な、働き方を認める労働者を作る、高度プロフェッショナル制度を盛り込んだ、「働き方改悪」法案は直ちに廃止すべきです。

この法案に、抱き合わせで盛り込んだ、非正規雇用労働者と正社員との、均等待遇の実現は、企業に強制力のある法案として、きっちり法整備を行うべきです。

先日、名古屋高裁で全面勝訴和解を勝ち取った、岐阜の雇い止め裁判で示された、「合理的理由のない雇い止め」を強行したり、「違法な手段で雇い止めに強要」したりする、横暴な企業対応が出来ない雇用と、労働条件の均等待遇の実現を、まず最優先すべきであることを申し上げ、通信産業本部を、代表しての決意表明とします。共に頑張りましょう。