れんごう 愛媛

JTUC-EHIME

ゆとり豊かさ社会的公正
生活者重視社会の実現

Facebook いいねしてね！

No322 2021. 6. 10

平成2年5月10日　第三種郵便物認可
定価／1部50円（組合員の購買料は会費に含む）
定日／毎月1回10日発行

日本労働組合総連合会
愛媛県連合会（連合愛媛）

〒790-0066 松山市宮田町132（勤労会館内）
TEL 089-941-0500
FAX 089-947-8010

発行人 弓 立 浩 二
編集人 寺 田 淳 泰

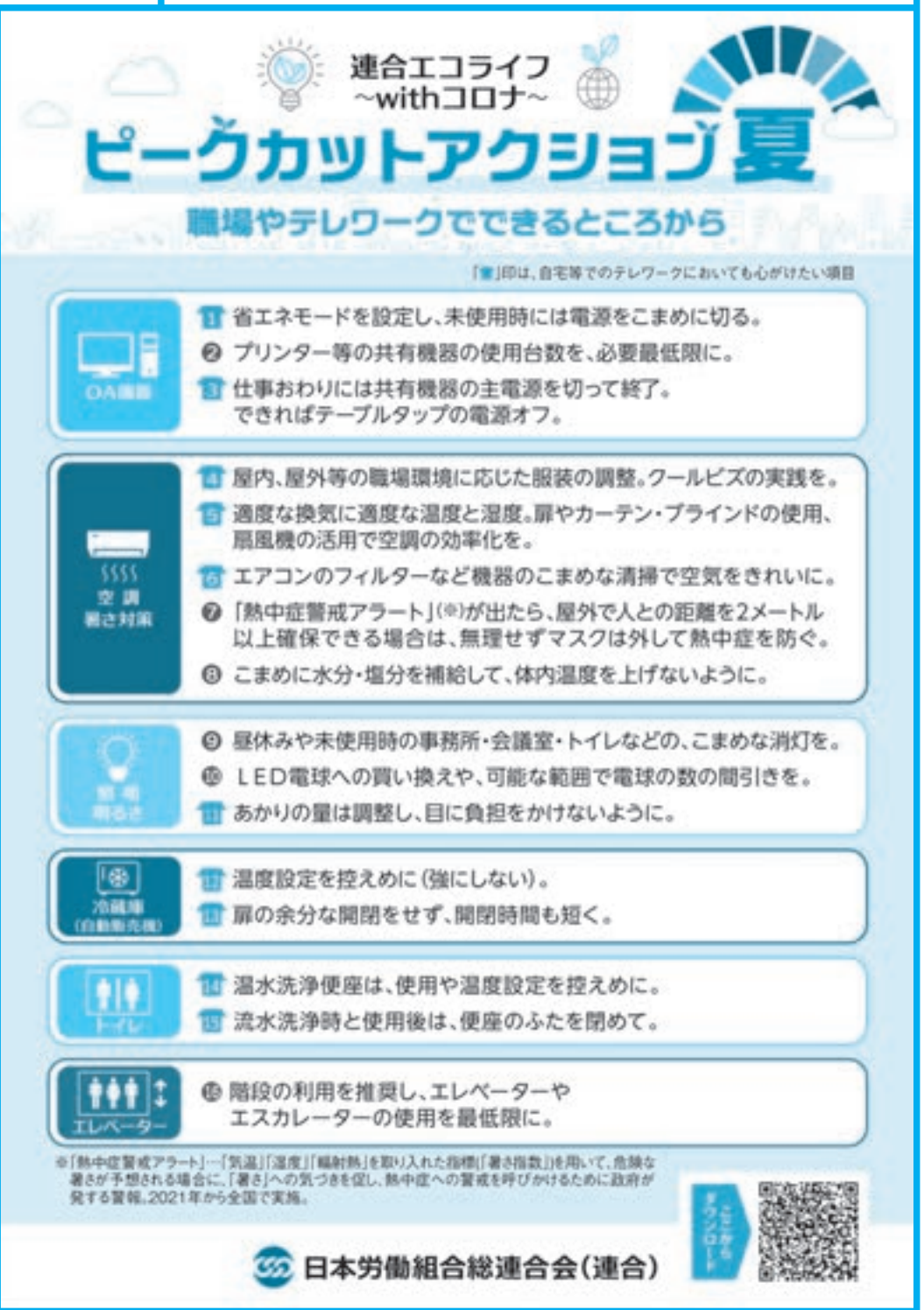
連合四国ブロック「2021政策担当者会議」

～連合の重点政策に関し意見を交わす～

4月27日（火）にリーガホテルゼスト高松において、「2021年度連合の重点政策」について担当者会議が開かれ、新型コロナウイルス感染症の影響を鑑み、感染症対策を施したうえで、WEB参加者15名を合わせ、全体で34名が参加しました。

本部報告では、井村総合政策推進局長から、『政策実現および策定に向けた取り組みに関し、「要求と提言」は適宜更新するとし、「重点政策」については、予算に反映すべきことや法案審議に関する内容を絞ること等により効果的な内容、タイミングで要請を実施し政策実現をめざす。』と報告されました。

次に「2021年度連合の重点政策」について説明があり、①コロナ禍における雇用・生活対策、②自然災害からの復興・再生と防災・減災対策の充実、③経済政策と雇用政策の一体的推進および中小企業への支援強化、④「公平・連帯・納得」の税制改革の実現、⑤マイナンバー制度の一層の活用、⑥雇用の安定と公正労働条件の確保、⑦脱炭素社会実現に向け、グリーンリカバリーの推進と「公正な移行」の確保、⑧すべての世代が安心できる社会保障制度の確立、⑨教育機会の均等実現と学校の働き方改革を通じた教育の質的向上、⑩投票環境の整備と参議院選挙における合区の解消、⑪未批准のILO中核条約の批准を通じたディーセント・ワーク実現、など11項目に関する政策が提起され、参加者から、各項目について複数の質問・意見・要望が出され、それに対して本部より現時点での考え方や今後の対応等が示され、「重点政策」について全体で認識を合わせました。



連合愛媛
2021地域フォーラムinえひめ

『SDGs未来都市松山&
シトラスリボン運動から、
いま私たちができること』

開 催 日：**2021年7月3日（土）** 受付開始9時30分～
開始時間：10時00分～12時00分まで
開催場所：愛媛県勤労会館6階「鳳凰の間」
会場定員：100名
☆WEB配信もします 参加者制限なし

参加料 無料

第1部　講　演　講師　松山市長　野志 克仁 様

SDGs未来都市松山

第2部　パネルディスカッション

シトラスリボンプロジェクト

パネリスト

松山大学
法学部准教授
甲斐 朋香 氏

愛媛大学
社会連携推進機構 教授
SDGs推進室 副室長
前田　眞 氏

㈲オルソ本田
取締役
本田 美紀 氏

コーディネーター

連合愛媛　会長
弓立 浩二 氏

主催：連合愛媛　企画運営：青年委員会・女性委員会
協賛：一般社団法人愛媛県労働者福祉協議会・四国労働金庫愛媛営業本部
こくみん共済coop愛媛推進本部・生活協同組合愛媛県労働者住宅協会
一般社団法人愛媛県勤労会館

＼ちょこっとチャレンジ／

ワークルール検定 ドリル

働きやすい職場環境をつくるために、ワークルールの知識は欠かせません。
そこで、スキマ時間で学べるドリルを作成しましたので、チャレンジしてください!!

賃金

Q1　次のうち、最賃法の適用を受ける労働者をすべて選びなさい。　【正答率89%】

①嘱託社員　②学生アルバイト　③派遣労働者　④パートタイマー

Q2　最低賃金について、正しいものをひとつ選びなさい。　【正答率99%】

①最低賃金は、当該企業における最低の基本給、つまり初任給のことをいう。
②労使は対等の立場にもとづいて賃金額を合意するのであるから、その合意が無効となることはない。
③最低賃金を上回る賃金額を労働契約で定めた場合、使用者は労働契約で定めた賃金額を労働者に支払わなければならない。
④最低賃金は、全国一律で定められている。

Q3　次の事由による労働者の休業のうち、労基法26条の休業手当の支払いが必要とされるものをすべて選びなさい。　【正答率55%】

①天災地変により事業所が倒壊した。
②資材の欠乏により仕事量が減少した。
③工場の主要機械の欠陥により操業の長期停止を余儀なくされた。
④私傷病により出勤できない状態となった。

こたえ　Q1 ①～④すべて
解説　産業や職種、雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者に適用されます。

こたえ　Q2 ③
解説　最低賃金制度は、これを下回る賃金額の合意を無効とするものであって、これを上回る賃金額の合意は有効です。
④については、最低賃金は地域ごとに定められる「地域別最低賃金」と、特定の産業で働く人に適用される「特定最低賃金」とがあり、全国一律で定められるものではありません。

こたえ　Q3 ②、③
解説　使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合、使用者は労基法26条に基づき休業手当を支給しなければなりません。原料の不足、機械の整備点検あるいは監督官庁の勧告による操業停止などは休業手当を支給すべき事由とされます。
「使用者の責めに帰すべき事由」についての判断は難しいところですが、天災事変などの不可抗力に該当しない限りはこれに含まれるとされています。
コロナ禍において、「不可抗力」の解釈については緊急事態宣言以降さらに見解が分かれているところですが、休業や勤務時間短縮の回避努力がされたのか、テレワークや他の業務への転換などが検討されたのか、総合的に勘案し判断されなければなりません。