



憲法改悪を許すな!

《安倍壊憲を許すな》

2012年に政権に返り咲いた安倍自民党は、2013年の特定秘密保護法の制定から、2014年に集団自衛権行使の閣議決定、そして2015年の集団的安全保障関連法（戦争法）制定、さらに2016年には組織的犯罪関連法（共謀罪）という、国民の権利である人権を踏みこむ法律の制定を数の力で押し進めている。そして、いよいよ本丸である現行憲法「改正」を行おうとしている。戦争とファシズムへの道をひた走る安倍政権を許してはならない。

《平和憲法を破壊する自民改憲案》

自民党は2012年に憲法改正草案を示した。「公共の利益」を優先し基本的人権を制約する改憲案が進まない中、2018年5月3日の憲法記念日に、4項目の改憲案を明らかにした。高等教育の無償化をうたう一方、憲法9条への自衛隊明記、緊急事態条項の新設を盛り込んだものであり、平和憲法といわれる日本国憲法を破壊する自民改憲案を阻止しなければならない。

《問題のある国民投票》

2007年に制定された憲法改正国民投票法は、「最低得票率の設定がない」ことや参議院で18項目の付帯決議がついたことなど、実際の投票手続きに多くの問題を抱えている。改憲勢力は「憲法改正」に先立ち、国民投票法の改正を行おうとしている。しかし、この法改正にも問題があることが指摘されている。「有料CM」の歯止めがな

いこと。

改正項目をまとめることや最低得票率の設定がされないことである。問題が多い国民投票法の改正により、「憲法改正」が行われることを許してはいけない。

《憲法審査会の強行開催、改憲発動を許すな》

1月に召集される第198回通常国会で、改憲勢力は憲法審査会で「憲法改正」審議入りから国会発議と問題の多い国民投票法改正によって、実施に向けた動きを強めてくる。憲法改悪を許さない闘いが、19春闘の大きな課題である。改憲阻止に向けて闘っていこう!

過労死・長時間を許すな!

同一労働・同一賃金実現!

一36協定を活用し、長時間労働をSTOP、生活時間を取り戻そう!一

使用者は36協定を結ばなければ、時間外労働（残業）を命じることができない。

2019年4月より月45時間・年間360時間の時間外労働が上限となった。しかし、特別条項を結べば過労死ラインの月100時間や年間960時間の残業が可能という抜け穴がある。

女も男も高齢者も障害のある人も、人間らしく働き、生活できる職場を実現するためには1日の労働時間が重要だ。36協定は特別条項NO、公正な労働者代表選挙が重要だ!

「36協定」をチェック!

月45時間・年間360時間の残業を守らないと罰則!!

違反すれば、「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」。これを徹底して守らせよう!それも「通常では予測できない例外的なこと」とされており、災害などの突発的な事態に対処するためのもの。

- ① 8時間は仕事
- ② 8時間は自分や家族・地域のために
- ③ 8時間は睡眠

私たちの要求

★時間外労働は1日2時間・月20時間・年間150時間に

★勤務間インターバルは11時間を

★労働時間規制を外す高度フレキシビリティ制度の導入を阻止しよう!

すべての労働団体の反対を押し切って「世界で一番企業が活躍しやすい国」にするため高プロ制度が導入された。施行は2019年4月だ。

《この制度の本質》

- 最低基準である労働基準法の時間規制を適用除外にする法律上は年間6000時間の労働も可能！！
- 年収1075万円以上が対象だから「関係なくない！経営側は「年収400万円」と過去に発言。

労使委員会による協定なしにこの制度を使えない「導入を言う企業は反社会的企業」のキャンペーンを！

「全労協 19春闘パンフレット」

《働き方改革——括法》によって

2019年4月から、「年休義務化」が導入されました。年10日以上の子休が与えられた労働者について、うち5日を「会社側が時季を指定して休ませる」ことが必要となりました。既に5日以上の子休を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。詳しくは厚生労働省のHPなどを参照してください。

《年休は自分が決めた日に取っているのです》

- ★労働基準法上、労働者は、休日ほかに毎年一定日数の子休を有給で取得できることになっています。
- ★労働者にとっては大事な権利ですが、日本では、その取得率が低いのが現状です。
- ★是非、有意義に活用をして下さい。

《「年休など取り下げろ！」と上司が指示》

- ★自分で指定した日に年休を取ることができます。
- ★年休は、「労働者が6ヶ月間続けて勤務し、全労働日の8割以上働く」という要件を満たせば、他の事情にかかわらず発生する権利です。
- ★使用者（会社）は、「労働者が求めた時季に」これを与えなければなりません。（労基法39条）。

【勤続6ヶ月の場合】

- ★合計年間10日です。この日数は、勤続が1年増えるごとに増えていき、最大は

20日です。

★これは法律上の権利ですから、会社に制度がなくても行使できます。

①一般の労働者〔年次有給休暇（年休）の付与日数〕

勤続年数0, 5年（10日）、1. 5年（11日）、2. 5年（12日）、3. 5年（14日）、4. 5年（16日）、5. 5年（18日）、6. 5年以上（20日）

★フルタイムの労働者だけではありません。週の勤務日数が4日以下で労働時間が週30時間未満のパートタイム労働者や、年間の勤務日数が216日以下の労働者にも、その働く日数に応じて年休が与えられることになっています。（労基則24条の3）。

②パートタイム労働者など

※労働日数が週4日または年169～216日の場合

勤続年数0, 5年（7日）、1. 5年（8日）、2. 5年（9日）、3. 5年（10日）、4. 5年（12日）、5. 5年（13日）、6. 5年以上（15日）

★労働者が子休日数の範囲内で休みの始めと終わりを特定して年休を申請すれば、年休が成立します。（その日の賃金を失うことはなく会社を休むことができます。）

【会社側には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限定して、子休の時季を変更する権利があるだけです】

《上司が「評価が下がる」と嫌がらせ行為を行った場合》

- ★「事業の正常な運営を妨げる場合」には当たりません。
- ★また、年休を取った労働者に対して、賃金を減額するなどの不利益な扱いをすることは禁止されています（労基法付則136条）。
- ★「年休を取ったら評価を下げる」ことも許されません。
- ★年休申請に対して、「年休取得は望ましくない」などと言って取り下げさせた上司の行為について、不法行為が成立するとして慰謝料（60万円）が認められた裁判例（大阪高裁2012年4月6日判決）があります。