

# ねんごう

2009. 1. 28

第2号 通算148号

日本労働組合総連合会新潟県連合会

県央地域協議会

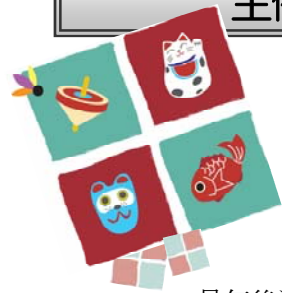
(連合県央地協)

〒955-0044 三条市田島2丁目22-36

TEL 0256-32-6363 Fax0256-32-6490

## 2009年新春賀詞交歓会

主催 連合県央地協・総合生協・労働金庫



1月8日(木) 燕三条ワシントンホテルで3団体主催による恒例の賀詞交歓会を来賓に菊田・鷲尾両代議士をはじめ、県央地域の首長や関係議員等を招き、184名で開催しました。

働く労働者にとって近年にない厳しい幕開けとなり、主催者を代表して佐藤議長は「急激な

景気後退により、製造業を中心に操業調整・雇用調整が始まり、地場経済や生活への影響が現実なものになっている。09春闘がスタートした。雇用か賃上げかの2者択一ではない。“この地域で働くすべての人が安心して働き続けられること”安心して働ける職場が確保されてこそ、仕事に生活に前向きになれる。09春闘では、働くこと・賃金や処遇について経営側と正面から喧々譁々トコトコ話し合おう。地域全体が元気になれる春闘としていこう！」と09春闘を“働き・暮らし・生活を守る春闘”と位置付けました。

そして、「この大変な時にこの国の政治が暮らしを守れない。誰のための政治か。“安心して暮らせる、生活者重視の政治、当たり前の政治”を実現しよう。政治を他人任せにしてはならない。私たちの責任も重い。投票に参加し、選んだ後はしっかりとチェック機能を果たしていこう」と政権交代を訴えました。

来賓の挨拶、鏡割りなどの後、小野塚総合生協県央地区本部長の乾杯で交流会がスタートし、お楽しみ抽選会の開催、産別や単組の枠を超えた交流の会話が弾むなど、有意義な賀詞交歓会となり、元川労金理事の万歳三唱で閉会となりました。

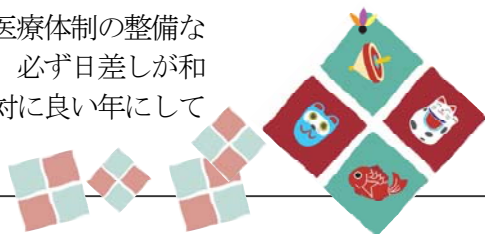
構成組織は課題が山積し、県央地域も産業の活性化や医療体制の整備など難題を抱えています。特効薬はないかもしれませんが、必ず日差しが和らぎ芽吹き季節がやってきます。みんなで連帯し、絶対に良い年にしていきましょう！！2009年もよろしくお祈りします！



<主催者あいさつ>



<鏡割り>



## 燕三条地域の労働問題に関する緊急座談会に参加！

12月24日(水) 13:30~三条燕地域リサーチコアにおいて、景気後退による製造業を中心とした派遣労働者の解雇、企業の一時帰休・倒産など、県央エリアでも事態は緊急度を増しており、行政・経営側・労働側で共通して対応策を探ろうと「燕三条地域の労働問題に関する緊急座談会」が開催されました。

県央地協では、四役を中心に座談会へ参加し「企業が厳しいのは充分理解しているが、安易なリストラは、結果的に企業の体力を削ぎ地域の活力を衰退させる。絶対にやってはならない」と訴えました。

また、構成単組に依頼し集約した緊急アンケートの内容をもとに、県央エリアの景況と雇用情勢、一時帰休や操業調整などについて報告し、派遣パートを含めた雇用確保を第一に対応策の提言を行いました。

座談会の最後には、燕・三条の両市長が共同声明として「厳しい状況にある労働者の雇用維持・支援のための施策を、行政・経営側・労働側の総体で協力し積極的に推進し雇用の安定を実行する」と発表しました。今後も連携して、雇用対策、活性化策を具体化していきます。

### 【座談会の主な参加者】

三条市長、燕市長、経営者団体代表、連合県央地協、三条労働基準監督署長、三条公共職業安定所長他、計41名



<座談会で発言する佐藤議長>

## 「緊急雇用安定要請」「政策制度要請」を実施～加茂・田上～



<加茂市へ要請>



<田上町へ要請>

県央エリアの5市町村に対して、「政策制度要請」に加え「緊急雇用安定要請」の提出を行っており、既に提出済みの燕市・三条市に加え、新たに1月20日(火)に加茂市・田上町に提出し、景況や雇用情勢、生活支援などについて首長と意見交換を実施しました。弥彦村には1月30日(金)に提出予定です。

なお、燕市・三条市から回答が届いていますので今後、機会を通じてお知らせします。

## 今後の予定とお知らせ(春季生活闘争関連他)

- ★労働相談ダイヤルの開設 2月13日(金)~18日(水) 10:00~19:00  
※14日(土) 15日(日) も開設します
- ★第1回単組代表者会議 2月20日(金) 18:15~
- ★09春闘街頭波及行動 2月21日(土) 11:00~ 県央サティ前他
- ★県央09春闘総決起集会 3月10日(火) 18:30~ リサーチコア
- ★商工経営団体等各種要請 3月初旬

◎この他、第2段の各単組の雇用状況調査や09春闘関連の情報の集約を予定しています。近日中にご案内しますので、ご協力よろしくお願いします。



# 2009 春季生活闘争 ポイント



雇用問題が深刻、だからこそ賃上げが重要。賃上げにより内需を拡大し、日本経済を回復させていくことが、雇用の機会拡大につながるという考えのもと、連合は2009春季生活闘争を力強く闘ってまいります。



第54回 中央委員会(2008.12.2)確認の「2009春季生活闘争方針」より

## ●2009春季生活闘争の基本的な考え

★配分の歪みから所得格差の拡大、二極化が進展し、内需中心となる個人消費は低迷したままとなっている。物価が上昇する中で実質賃金の低下を放置しておけば、さらに個人消費は落ち込み、日本経済はますます悪くなることは必至である。外需が落ち込みを見せている今、内需の拡大を促し、実質生活を確保するためにも、物価上昇を踏まえた取り組みを強化していく。

★同時に、これ以上の景気悪化を防ぎ、企業倒産と失業を増やさないため、2009春季生活闘争を「景気回復と生活防衛のための取り組み」と位置づけ、連合の総力をあげて闘争を推進する。

★連合は、これまで取り組んできた格差社会からの脱却のための運動を継続・強化するとともに、配分の歪みの是正に向け、社会的な配分のあり方に労働組合として積極的に関与していく。

★特に、非正規労働者や中小企業労働者の格差是正に伴う賃金の引き上げが不可欠であり、全ての労働者の処遇改善にむけた取り組みを強化していく。そのためにも、法定最低賃金につながる企業内最低賃金協定の締結と水準の引き上げに向けた取り組みを強化する。

★賃金改善(賃金の引き上げ)について企業に求めていく一方で、政府に対しても財政金融政策や税制度の見直し、雇用のセーフティネットの整備など、生活に直結し雇用を守る政策面の取り組みを従来以上に強めていく。

### 全ての組合が取り組むべき課題 (ミニマム運動課題)

- 1 賃金カーブ維持分を確保した上で、消費者物価上昇に合うペアに取り組む
- 2 パート労働者なども含めた全従業員を対象に、賃金をはじめとする待遇改善に取り組む
- 3 賃金の底上げをはかるため企業内最低賃金協定の締結と、その水準を引き上げる
- 4 長すぎる労働時間を是正するため総実労働時間の短縮をはかる
- 5 時間外・休日労働の割増率の引き上げに取り組む

## ●賃金引上げ要求目安

今年の春季生活闘争は「三段重ねの要求」、つまり①賃金カーブの維持、②消費者物価上昇への対応、③実質賃金の改善の三つをパッケージにして要求し、交渉する。

### ●賃金カーブの算定が可能な組合

- 賃金改善分
- ③格差是正分
  - ②ベースアップ分
  - ①賃金カーブ維持分

経済成長分や、産別・地方連合会などの方針を踏まえ、単組の事情により設定

物価上昇見合い分として賃金カーブに上乗せ

単組賃金分析結果より算出

### ●賃金カーブの算定が困難な組合

9000円以上とする(賃金カーブ維持分4,500円を含む)。

# 賃金

## 賃金実態を把握して、男女間の賃金格差を解消しよう!

### Action Plan

男女別の賃金データを元に賃金プロット図を作成し、賃金分布に男女間の偏りがないかチェックしましょう。男女間の偏りがあれば、その原因を調べて是正に取り組みむ必要があります。賃金データがない職場も男女間格差をなくすための取り組みを進めましょう。

### 1 組合員一人ひとりの賃金実態を調べる

賃金データを集める

プライバシーに関わる事項なので、取り扱いには十分注意しましょう!

### 2 全員の賃金データを集めたら、賃金台帳をつくる

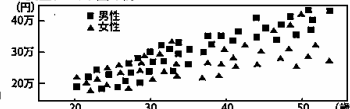
▼賃金台帳の例

氏名	性別	年齢	勤続年数	学歴	職種	賃金項目(賃金決定額)			所定内賃金
						基本給	扶養手当	家族手当	
山田 太郎	男性	35	13	大学	1級	320,000	12,000	0	332,000
佐藤 花子	女性	30	32	大学	2級	250,000	0	0	250,000

### 3 賃金プロット図を作成する

プロット図は、縦軸に賃金、横軸を年齢にしたグラフに個人別賃金をマークしてつくる

▼賃金プロット図の例



check point

性別や職種・仕事別による偏りがないか、どのような賃金カーブか。

### 4 賃金プロット図を検証する

- ・男女別の賃金分布に歪みがないか検証する
- ・賃金分布に歪みがあった場合、それがどんな要因によるかを分析する
- ・改善すべき点があれば、労使交渉の課題にする

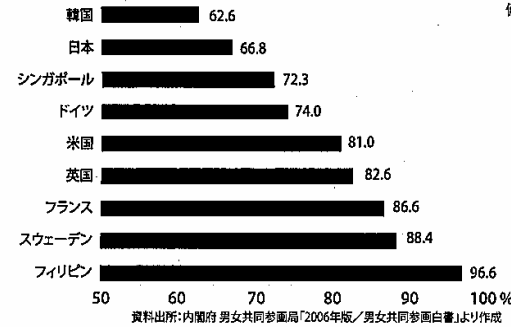


### Check Point 取り組み課題

賃金制度や人事制度の運用実態を把握しましょう。男女間の偏りが見られる場合は、その偏りの要因を分析し、問題点を明らかにして、公正・透明な賃金制度、人事制度を求める交渉を進める。



## ●男性を100とした場合の男女間賃金格差(各国比較)



備考)1 男女間賃金格差は、男性賃金を100とした場合の女性賃金の値

2 賃金は常用一般労働者の決まって支給する現金給与額及び賞与額(時間、日、週又は月当たり比較)

3 日本、英国は2003年、フィリピン、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ

4 労働者の範囲は、必ずしも統一されていない

資料出所:内閣府男女共同参画局「2006年版/男女共同参画白書」より作成

- 家族手当、住宅手当の支給要件を世帯主とするなど、結果として女性に不利な要件はないか
- 年齢給を世帯主、非世帯主で別立てとするような、本人給で、結果として男女格差を生む制度はないか
- 昇給・昇進・昇格基準は、結果として女性に不利益をもたらすことはないか
- 職能資格制度を運用した結果、男性または女性どちらかに不利益が生じていないか
- 職務の権限や仕事の与え方に男女で差はないか
- 配置や経験等の偏りなどから生じた男女間の賃金格差はないか
- 結婚、妊娠、出産による退職の場合の退職金割増制度が残されていないか



# Let's Start Action

## 2009 春季生活闘争

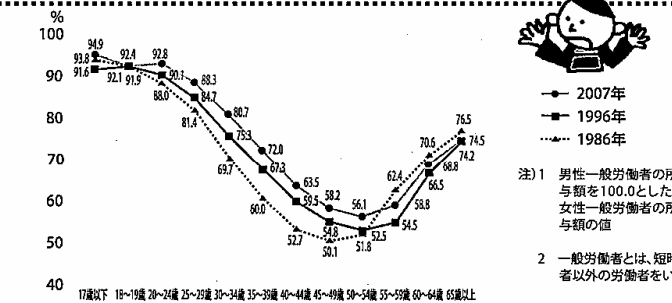
つくろう! 職場の男女平等

めざそう! 働き方の改革で

「ワーク・ライフ・バランス」の実現



## ●男性を100とした場合の女性の賃金(世代別)



注)1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値  
2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう

17歳以下 18~19歳 20~24歳 25~29歳 30~34歳 35~39歳 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 60~64歳 65歳以上

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成