れんごう

2009.　3.　17
第　3　号　通算149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春季生活闘争総決起集会

＜議長あいさつ＞

＜産別決意表明＞

３月１０日(火)１８：３０より、三条・燕地域リサーチコアで２００９春季生活闘争決起集会を開催しました。厳しい景況や危機感を反映して３２０人の大勢が参加しました。

スローガンに**「地域の暮らしと生活を守ろう！」「パート・派遣も働く仲間、安易なリストラ絶対反対！」「経営側と株主偏重にストップ、賃金と処遇改善を！」**を掲げ、佐藤議長は、「この地域でも製造業を中心に、業績の悪化によりリストラや倒産による解雇が発生している。連合の仲間の中にも一時帰休など操業調整、賃金カットと大変な状況だ。この春闘で、しっかりとトップの考えを引き出す。会社のあるべき姿（経営方針・改善策）働き方(雇用)、賃金など分配のあり方、地域とのかかわりなど本質論議が大事。安易にリストラを進め、雇用の流動化・変動費化が最善策と言うような経営者と対峙しよう。未組織者や派遣、パートの雇用も大きな課題だ。地域の暮らしを守るため、最後まで粘り強い交渉をしよう！」と連帯のあいさつをしました。

連合新潟安念副会長の基調あいさつ、連合推薦の菊田・鷲尾両国会議員からの激励メッセージの後、ＪAM、基幹労連、自治労など９つの産別代表者が「安心して働けるよう雇用確保！」「賃金構造維持分は絶対に譲れない！」「働きに見合う賃金を！」「透明性のある公務員制度改革推進！」「長時間労働の改善！」など力強い決意表明を行いました。集会アピールで“すべての働く者の雇用を守る。家族の生活を守る。地域の暮らしを守る。そのために結集しよう！”を確認し、全員の団結ガンバローで締めくくりました。これから２００９春季生活闘争が交渉の山場を迎えます。連合に集う民間・官公構成組織が連携し、最後まで闘いましょう！

＜団結してガンバロー！＞

地域の暮らしと生活を守ろう！　雇用の確保が最大の景気対策！

＜2009年度第1回単組代表者会議を行いました＞

２月２０日(金)１８：１５より、メッセピア４階大会議室で２００９年度第１回目となる単組代表者会議を行いました。連合新潟から江花会長も参加し、春季生活闘争を目前に控え、連合新潟、県央地協としての２００９年春闘方針及び取組みと、今後の主要取組みについて確認をしました。要求方針や内容、操業度の大幅減や業績についての情報交換、賃金要求額や割増要求の有無、パートや非正規の処遇改善、休日増などについて意見交換を行い、「企業側と労働側が危機打開に向けて知恵を出し合う関係づくりも大事」「今年はこれまで以上に厳しい交渉となる。雇用を最優先に賃金改善もあきらめず最後まで粘り強く交渉をしよう！」など全員で確認をしました。

労働者の使い捨てはゆるさない！ 2009 春季生活闘争 全国キャンペーン　～なんでも相談ダイヤル開設～

２月１３日(金)～１８日(水)の期間で県央地協内に相談ダイヤルを開設し、相談者からの対応を四役中心に行いました。例年、この春闘時期に火曜～金曜の４日間で実施していましたが、今年は土日を含め６日間の開設で相談結果の概略は以下のようになっています。相談ダイヤル開設時以外でも相談は寄せられており、連合新潟、労働基準監督署などと連携し対応にあたっています。

＜開設期間での受付件数　１４件＞

・雇用関係	４件
・退職金	１件
・労働時間（有給休暇）	１件
・社会保険、税金等	２件
・賃金（不払い残業）	１件
・その他	５件

～街頭行動を実施しました～

２月２１日(土)１１：００～県央サティ交差点にて街頭行動を行いました。当日はあいにくの吹雪の中、佐藤議長、鷲尾代議士が、行き交う通行人の方々へ雇用の死守と国民の生活を守る手段として政権交代の実現を訴えました。

３月２９日(日)に同じ場所でもう一度街頭行動を行います。

＜今後の予定＞

第２回単組代表者会議
日時：４月２日(木)18:15～
会場：リサーチコア６階
内容：２００９春闘の回答状況を含めた意見交換及び今後の取り組み

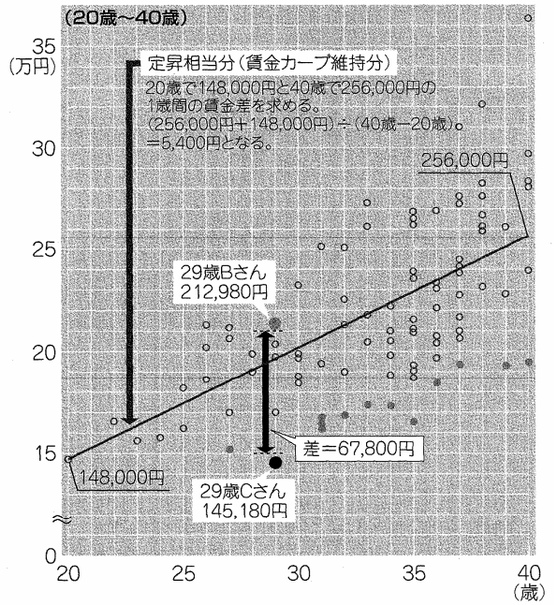
第80回メーデー
５月１日(金)９：00～12：00

各地区会場	
三条地区	三条市総合体育館
西蒲燕地区	燕市吉田産業会館
加茂地区	加茂市民体育館

2-3

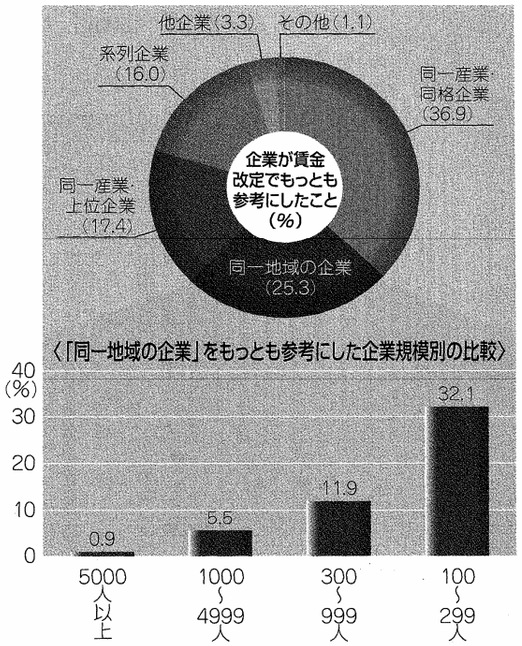
賃金の二極化を阻止する賃金実態調査

［A労働組合の年齢別賃金分布図］



■出所：地域ミニマム運動・A労働組合の賃金データ（2007年度賃金）

［賃上げの参考対象］



■出所：厚生労働省「平成19年賃金引上げ等の実態に関する調査」

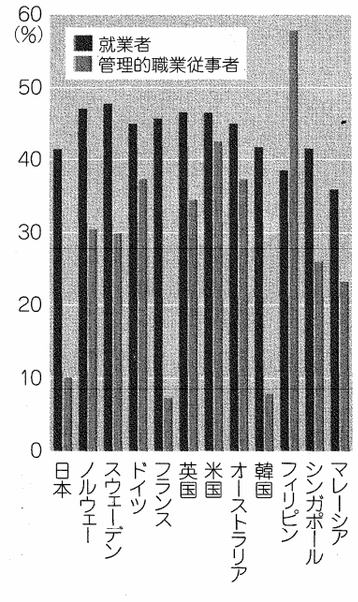
賃金改定後の中小労組の組合員の賃金実態を調査・分析する「地域ミニマム運動」は、95年より開始し、全国から集約された07年度の個人別賃金調査の件数は20万件を超えた。連合が行っているこの調査は、①組合で不合理な低賃金や大きな格差が存在しないだろうか②先輩の賃金に追いついて行くために必要な賃上げ額の算定③地域全体の中で比べたとき賃金水準の改善は必要なのかどうか、など様々な場面で活用されている。左図は、A労働組合の賃金分布図である。同じ29歳で一番賃金が高いBさんと最も低いCさんでは67,800円の差があり、年間で80万円を超える格差が発生する。差が埋まらずこのまま60歳の定年を迎えると2,500万円程の所得格差となる。

さらに、図中の●の組合員の賃金は、同年齢の組合員に比べて低すぎ、その理由を調査する必要があることがわかる。また、組合員の賃金の平均を線で結ぶと定期昇給（定昇）相当分を知ることができる。A労働組合の場合は、春季生活闘争で毎年必ず5,400円の賃上げを続けないと賃金の水準を確保できないことを意味している。右図は「企業が賃金改定で最も参考にしたこと」である。この中で、「同一地域の企業を参考にした」とする企業が25.3%と4社に1社となっている。さらに100人から299人の小規模企業では32.1%と高く、中小の賃金決定要素には地域の賃金水準が大きくかかわり波及することをしめしており、地方・地域内での比較も重要である。

2-4

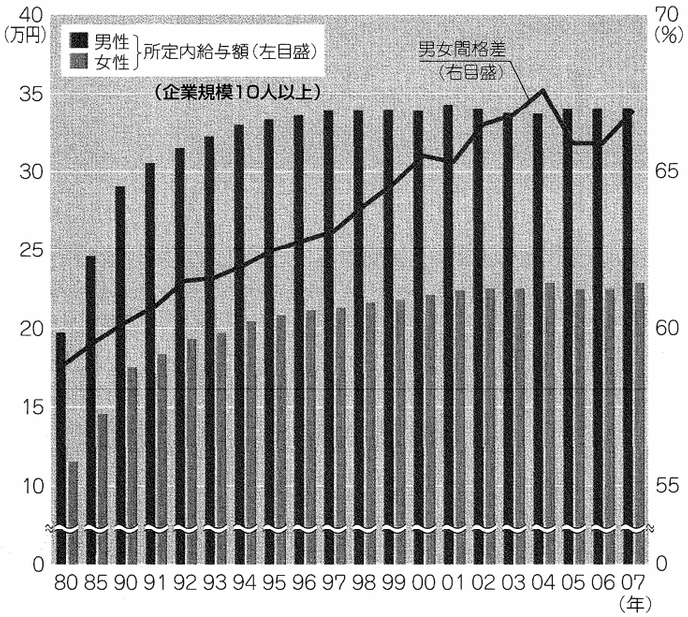
めざそう！ 労働組合が主体となった男女間の賃金格差の解消を

［就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合］



■注　：マレーシアは2003年、フランスは2004年、その他の国は2005年のデータ
管理的職業従事者の定義は各国によって異なる
■出所：ILO「LABORSTA」より作成

［一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移］



■注　：男女間格差＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100
■出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間の賃金格差は、均等法施行前の85年には、男性を100とした場合女性は59.6だったものが、07年には66.9と縮小しているものの、依然大きな格差がある。この背景には、男女間の職務の違いや、妊娠・出産を理由とする離職が多い、女性の管理職が少ない、家族手当等が男性世帯主を中心に支給されている、等がある。

また、日本の男女間の賃金格差は国際比較においても際だっている。こうした現状にILO条約勧告適用専門家委員会は、100号条約（同一価値労働同一報酬条約）の批准国である日本に対し改善を求め、①男女同一価値労働同一報酬原則を規定するための法改正の措置をとる、②労働基準法4条の下での判例について情報を提供する、③雇用管理制度と賃金制度が女性の所得に及ぼす影響の調査結果を示す、④間接差別の定義によって進展がみられたかを報告する、⑤コース別雇用管理制度が女性の所得に及ぼす影響について調査し、その結果を報告する、等を日本政府に求めている。

こうした要請を受け厚生労働省は、「男女間の賃金格差問題に関する研究会」を立ち上げ、02年には労使の自主的な取り組みのための「ガイドライン」を作成し普及をはかったが、前進は見られてない。

連合は春季生活闘争を中心に取り組みをすすめ、取り組みの成果が着実に上がるよう検討をすすめる。また、労使交渉等、労働組合の主体的な取り組みで男女間の賃金格差の解消をめざしていく。