



2012. 2. 17  
 第 3 号 通算 173 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

## 2012春季生活闘争始まる 粘り強い交渉を!

### 第2回幹事会で、「地場共闘会議」を立ち上げ

【 連合県央地協の主な取り組み 】

#### ◇基本的な考え方

格差是正、底上げ・底支えの観点から、すべての労働者を視野に入れ、構成組織・単組がおかれた状況のもとで、適正な成果配分を追求する闘争を展開する。

#### ◇中小地場組合の賃金改善

- ・地協に「中小共闘センター」を設置する(単組規模は問わず、交渉単組すべて)
- ・各構成組織・組合の協力で、2012春季生活闘争の要求・回答・妥結状況の集計を行い、情報の共有・公開による積極的な交渉支援をはかる。

#### 〈賃金要求目安〉

- ・賃金カーブの算定が可能な組合又は労使で確認のある組合  
賃金カーブの確保(カーブ維持分の労使確認) + 1%以上(賃金改善・是正分)
- ・賃金カーブ算定が困難な組合  
賃金カーブの確保相当分4,500円(目安) + 1%以上(賃金改善・是正分)

#### 〈連合新潟ミニマム賃金実態調査〉

全産業男女計	20歳～40歳	1歳1年間格差)	4,334円
300人以上規模			4,664円



【 すべての組合が取り組む課題(ミニマム運動課題) 】

#### ◇賃金制度の確立・整備と賃金カーブ維持分を明示・確保

・明確な賃金制度・賃金カーブの把握が無い中での交渉は、要求根拠などが不明瞭となるため、労使でなんらかの賃金制度(評価・処遇など)の確立、整備が必要。賃金カーブを把握し、賃金構造維持の考え方などを確立することが重要。

#### ◇非正規労働者を含めたすべての労働者を対象とした処遇改善

#### ◇企業内最低賃金協定の締結拡大と水準の引き上げ

#### ◇総実労働時間の短縮、時間外・休日労働の割増し率の引き上げ

※ 厳しい経営状況や個別課題を抱えている単組は、上記に限らず、原状回復、職場環境整備など要求を工夫し交渉のテーブルにのせて下さい。

※ 連合には「連合構成組織の賃金処遇データ」や「中小元気派宣言」など要求や交渉を支援する資料や生きた情報があります。地協役員の派遣なども申しつけ下さい。



## 大雪警報の中「連合街宣車」を運行



連合新潟では、春季生活闘争時期に合わせ「相談ダイヤルキャンペーン」「最低賃金周知」「働くすべての者の処遇改善」などを訴え行動をしています。県央地協は2月2日(木)～4日(土)の3日間、各構成組織から運転の応援を貰い、県央エリア内を、最低賃金や働く者の処遇改善をアピールしました。節分、立春とはいえ、大寒波襲来で、吹雪で視界が悪く、凸凹道で大渋滞など大変な街宣運行となりました。

<除雪奮闘後、ようやく街宣スタンバイの街宣車(県央地協前)>

## 「なんでも労働相談ダイヤル」を実施

2月9日(木)～11日(土・祝)の3日間、連合新潟の各地協では、「なんでも労働相談ダイヤル」を開設。地協役員を中心に相談対応にあたりました。3日間の相談は5件であり、例年より少ない件数でしたが、解雇や有給休暇の未付与や不払いなど、相変わらずの深刻な内容でした。



#### 【相談内容】

- ・有給休暇が貰えない。冠婚葬祭以外はダメと言われた。
- ・休日出勤をした。1年間で5.5日ほど溜まったが処理されず、割増賃金など未払いのまま。
- ・降雪が心配で定時で退社。翌日、入社したら「なんで来た。来なくていい」と言われた。
- ・試用期間(3ヶ月)を過ぎている(7ヶ月)のに、時給のまままで正社員にしてもらえない。
- ・自家用車通勤。降雪で遅刻。賃金カットは困る。有給休暇取得はできないか。

県央地協では「なんでも労働相談ダイヤル」の開設期間だけでなく、常時の相談受付体制をとっており、地協に寄せられる労働相談は、年間で約50件になります。

明らかに労基法違反、悪質性が高いものは、相談者のプライバシーに十分配慮しながら意向を確認し、労働基準監督署と連携しての行政指導、にいがたユニオンでの団体交渉、顧問弁護士による訴訟対応などの対応をして解決の支援をしています。



<相談対応の長谷川事務局次長>

### —春季生活闘争関連・その他お知らせ&お願い(再周知)—

- 第1回単組代表者会議 2月24日(金) 18:15～(リサーチコア)
- 2012春季生活闘争総決起集会 3月8日(木) 18:30～(リサーチコア)
- 経営団体、労働機関等への要請 3月上、中旬
- 加茂市への政策制度要請 2月27日(月)
- 「三条市企業活性化懇談会」 3月1日(木)

春闘交渉の要求内容や交渉状況の情報を地協にお寄せ下さい。慎重に扱います。



# 【 許すな！セクシュアル・ハラスメント 】

## 一審判決は勝訴！・・・被告側は控訴（東京高裁へ）

看護師の女性（Aさん）は、2008年6月に、三条市内のデーターサービス、居宅介護支援事業、高齢者賃貸住宅事業等を経営する社長・医師（心療内科の院長）に身体を触れるなどのわいせつ行為を受け、さらに副院長（院長夫人）から退職に追い込まれました。未組織者が一人で入れる「にいがたユニオン」（山本暢子委員長）に加入し、連合県央地協（にいがたユニオン県央支部）や連合新潟がサポート。連合新潟協力弁護士の川上耕弁護士が担当し、2010年9月、新潟地裁三条支部に社長（院長）等を相手取り、セクシュアル・ハラスメント行為と退職を強要されたことに対する損害賠償を求め提訴しました。裁判は、つごう8回の審理（原告、被告尋問、弁論含む）を経て、2012年1月27日（金）に判決がありました。判決の内容は、被告（社長・院長）のセクシュアル・ハラスメント行為、その他被告（副院長）の退職強要に対して、それぞれ不法行為責任を負わせるなど、原告側の申し立てがほぼそのまま認められた内容となっています。



＜記者会見：川上弁護士とユニオン山本委員長＞

なお、被告（社長・医師）はAさんの件以前にも、看護師の女性（Bさん）、他職員にセクシュアル・ハラスメント行為をはたらいた経緯があります。

### 【判決の概要】

2012. 1月27日 坂本 浩志 裁判官

#### ◇ 主文

- ・会社及び被告（院長）は220万円及び年5分の割合による金員を支払え
- ・会社及び被告（副院長）は55万円及び年5分の割合による金員を支払え
- ・訴訟費用はこれを2分し、その1を被告らの負担とし、その余を原告の負担とする

判決後、にいがたユニオンでは、地協事務所2Fにて、川上弁護士、原告Aさんも同席し、記者会見を行いました。（新潟日報社、読売新聞社、朝日新聞社、三条新聞社が取材）

会見でAさんは「セクハラ行為を受け、退職に追い込まれ、悔しさでいっぱいだった。雇用均等室にも相談したが親身な対応ではなかった。泣き寝入りせずに闘い続けた。こちら側の言い分が認められ良かった」と話し、にいがたユニオン山本委員長は「社長や役員など絶対権力者からの、セクシュアル・ハラスメントは大変な心身のダメージ、さらに職を失い生活権も奪われることになり、絶対に許すことのできない卑劣な行為。にいがたユニオンとして、チームを組んでの支援体制だった」と会見しました。

（1月28日付け 新潟日報、読売新聞、朝日新聞に会見記事掲載）

### 【被告側が控訴】

地裁での判決後、被告側より2月6日、控訴申し立てがありました。今後は東京高裁に移ることになります。一審判決を真摯に受けとめ反省をしない被告側の姿勢には憤りを感じます。にいがたユニオン、連合県央地協（にいがたユニオン県央支部）は引き続き、原告Aさんを全面的に支援していきます。

## セクシュアル・ハラスメント

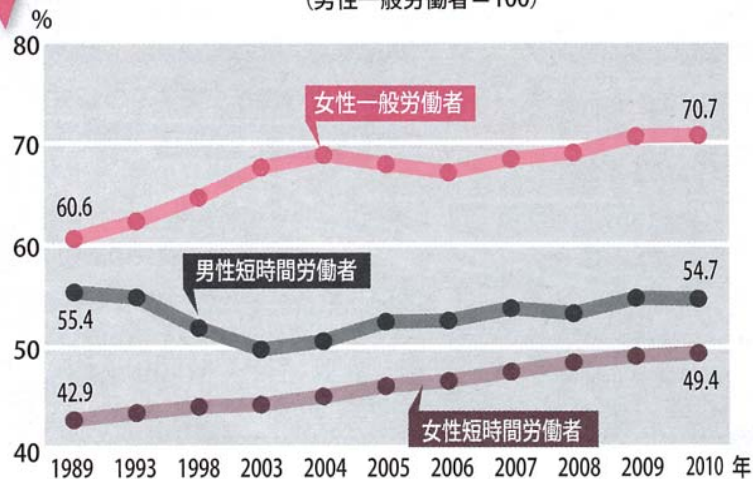
# 賃金



## 男女間格差の現状は？

### 賃金水準の男女間格差の推移

（男性一般労働者=100）



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)より作成

格差はなかなか縮まらないわ～

女性の一般労働者って男性の約7割なんですわ