

れんごう

2014. 3. 17
第4号 通算 189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



2014 春季生活闘争総決起集会を開催



すべての働く者の処遇を改善し、
底上げ・底支え・格差是正を実現しよう!

3月6日(木) 18:30~リサーチコアマルチメディアホールで2014春季生活闘争総決起集会を約250名の参加で開催しました。

宮口議長は「賃上げ官製主導論はともかく、景気回復への期待は高いものがある。収益が上がったなら、働く者の賃金や処遇改善も当然のこと。粘り強い交渉で臨もう」と連帯を呼びかけました。

連合新潟の小野塚副会長(JAM)は「2014春季生活闘争は、労働側の反転攻勢の好機だ。月例賃金にこだわり回答を引き出すことが重要。賃金改善なくして景気回復はありえない。労働組合として組合員の処遇改善はもちろん、県央地域の未組織労働者への波及の責任を果たしていこう!」と基調あいさつをしました。

9産別の代表から「賃金構造維持相当分を確保した上で、ベア分を勝ち取る!」「パートの賃金と処遇改善を要求する」「今年はベア要求を明確にし、交渉に臨む」「賃金の他、60歳以降の雇用条件の見直しと組合員化を要求していく」公務部門からは「今後も月例賃金の削減や厳しい提案が予想される状況だが阻止のために断固闘う。民間地場の春闘交渉と連帯し支援していく!」など力強い決意表明がありました。

その後「働くすべてのなかまの総力を結集し、月例賃金の改善をめざし最後まで闘おう!」としたアピール案と「労働者保護ルール改悪反対」の特別決議を全員一致で採択し、団結ガンバローで締めくくりました。



2014第1回単組代表者会議(春季生活闘争関連)を開催



決起集会に先駆け、2月27日(木)リサーチコアマルチメディアホールで2014第1回単組代表者会議を開催し、連合新潟から牧野事務局長を招き、方針の説明を受けました。10産別、27単組40名が参加して、「ベアにこだわる要求とする」「60歳以降の雇用について」「賃金構造維

持の意味、賃金制度の有無はどうか」「年間休日は何日か」「公務員の給与削減問題」「パート、非正規社員の処遇改善、正社員登用の取り組み」など積極的な意見交換がありました。



「なんでも労働相談ダイヤル」を開設

2月5日(水)~7日(金)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。県央地協は8日(土)も加え4日間の開催としました。相談は13件で、解雇・有給休暇の未付与・残業代不払いなど、相変わらずの深刻な内容でした。

県央地協では常時の相談受付体制をとっており、寄せられる労働相談は、年間で50件ほどになります。明らかに労基法違反、悪質性が高いものは、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。



お知らせ

- 2014春季生活闘争側面支援・地域派及のため、要請を実施中。
 - ・燕商工会議所・巻ハローワーク労基署(3月6日)
 - ・三条商工会議所・加茂商工会議所・三条ハローワーク(3月13日)
 - ・三条労働基準監督署(3月19日)
- 青年女性委員会 学習会
 - ・日時:3月20日(木)18:30~20:15
 - ・会場:燕三条地場産センター メッセピア5階研修室
 - 「労基法の初級講座」
 - ・労基法って? 就業規則を見たことはある?
 - ・労働相談事例などなど
- 第85回メーデー (三条地区・西蒲燕地区・加茂地区)
 - ①5月1日(木)開催予定です。ぜひ大勢の参加をお願いいたします。
 - ②花の種の購入の協力をお願いします。(昨年同数の購入)



ACTION 2014

同期の彼とは、お付き合いして3年。来年、結婚の予定。そのために、結婚資金をためて、ライフプランと一緒に立ててるんだけど... どうして、こんなに違うの!



賃金

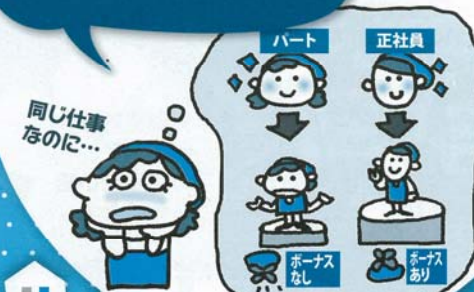
まずは、見える化! 賃金データを集めて、男女間の格差を解消しよう!



子育てが落ち着いて、働こうと思ったら、正社員になれず、なんとかパートタイムで働き始めたんだけど、昇級やボーナスもないみたい... どうかならないの!

パートタイム労働者

改正労働契約法と改正パートタイム労働法をいかして、賃金・労働条件を改善しよう!



男女間格差の現状は?

女性の一般労働者って男性の約7割しかないの?
そうなんです! 賃金格差はなかなか縮まらないね



Let's try!

現状をよく知るために、まずは、見える化!
結果が出たら、分析して、課題をはっきりさせよう!
目標達成に向けて、取り組もう!
賃金プロット図からどんなことが分かるの?
例えば... 育児短時間労働者の評価が低いことが分かったりするのよ

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 **check point**
プライバシーに関わる事項なので、取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、賃金集計表をつくる

▼賃金集計表の例

氏名	性別	年齢	勤続年数	学歴	職種	基本給	残業手当	夜間手当	休日手当	所定内賃金
Aさん	1.男性	35	13	4	1.事務員	120,000	12,000	0	0	332,000
Bさん	2.女性	50	32	2	3.事務員	250,000	0	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
性別や職務・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

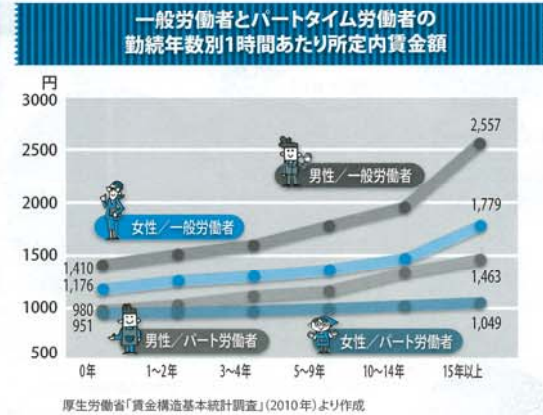
●賃金データのないところは
賃金制度や人事制度の運用実態を把握しましょう。男女間の偏りが見られる場合は、その偏りの要因を分析し、問題点を明らかにして、公正・透明な賃金制度、人事制度を求める交渉を進めましょう。

Check Point

- 男女別の賃金実態を把握しているか
- ◆賃金データを集めて、賃金プロット図を作成しているか
- ◆賃金プロット図が男女で偏っているなど問題はないか
- ◆問題がある場合、その要因を分析しているか
- 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
- 賃金制度や人事評価制度に、男女間の偏りがある場合、公正・透明な運用を求めているか
- 女性執行委員が賃金要求の議論に参加しているか
- 女性執行委員が団体交渉に参加しているか

賃金の格差の現状は?

女性パート労働者は、ずっと1000円前後なのね
賃金格差はなかなか縮まらないね



Check!

事業主の義務はこの6つです!
労働条件や処遇を、もう一度チェックだね!
処遇や労働条件改善に向けた重点項目を設定して、実現に向けてがんばりましょう!

- 1 雇入れ時に「労働条件通知書」を発行し、契約期間、仕事をする場所と内容、就業時間や残業の有無、休日・休暇・賃金などについて文書で明示すること
- 2 パート労働者から労働条件の文書交付や賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を促進するための措置の説明を求められた場合は応じる
- 3 正社員の働き方と同視すべきパート労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通勤手当、慶弔休暇の取得等について正社員と均衡のとれた待遇の確保に努める
- 4 正社員への転換を推進する措置を講じること
- 5 パート労働者からの苦情に対応するための担当者等を定めるなど、苦情の申し出に対し事業所内で自主的解決に努める
- 6 有期労働契約法の改正に伴い、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の格差の是正を図ること

Check Point

- 上記①~⑥を労働協約に明記しているか
- 賃金、労働時間などの労働条件を明記した「雇入れ通知書」が交付されているか
- 正社員とパート労働者で、不合理な労働条件の相違はないか
- 正社員への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じているか
 - ◆正社員募集の際、内容を周知する
 - ◆正社員を社内公募する際、応募機会を与える
 - ◆正社員に転換する試験制度を設けるなど、転換制度を導入する
 - ◆その他正社員への転換を推進する措置