

# れんごう中越地協

第960号2018.3.21  
連合中越地域協議会  
長岡市東蔵王2-2-68  
TEL 0258-24-0515  
FAX 0258-24-8930  
発行人 矢島 良彦  
定価 1部10円  
購読料は会費を含む



## 民間部門・医療部門・公務部門の連絡会開く

### 各組織・組合が、18春季生活闘争方針と組織課題等を意見交換

### 連合中越が中小共闘センターを発足

連合中越地協は、中小共闘センターを発足させ、2月28日(水)午後6時30分から会館青善で、部門連絡会を開催した。

この時期に民間部門、医療部門、公務部門連絡会を開催している。

今年度の連絡会には、連合新潟から根本副事務局長が参加して、第一部3部門連絡会が早速はじまった。

民間部門連絡会は、渡部副議長が座長を務め、10組織19組合から45名に、根本副事務局長が加わった。

はじめに、矢島議長から「18春季生活闘争に関する心合わせと組織課題や各労組の悩み等を話し合い、今後の活動に反映してほしい」等の挨拶を受けた。

各部門連絡会は、合同交流懇親会が行われた。

開会にあたり矢島議長は「部門連絡会は、時間が短く課題を残し、悩みや連合への想いを共有できる場となるよう検討したい」、「人手不足と働き方改革に対するマインドを活かし、中小・地域への波及を意識し、しっかりと交渉して成果を上げていきたい」旨の挨拶を述べた。

根本副事務局長は「各組合の現状を聞くことができた。23日には新潟県経営者協会、27日は労働局などへ要請してきた。本日付の要求集計を交渉材料としてほしい」等を述べた。

続いて、各部門連絡会の報告となったが、民間部門を担当した渡部副議長は「人手不足、組合活動への無関心層、運送関係における『荷待ち時間が無いよう協力を』」等を報告した。

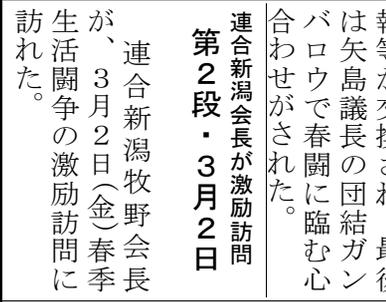
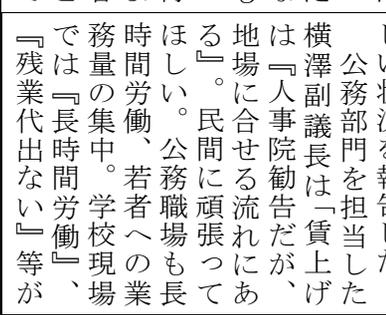
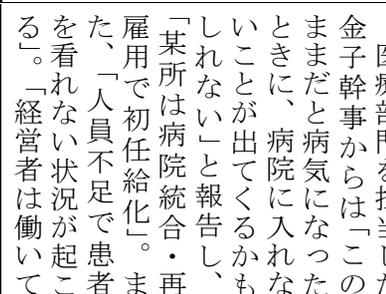
医療部門を担当した金子幹事からは「このままだと病気になる」といことが出てくるかもしれない」と報告し、「某所は病院統合・再雇用で初任給化」。また、「人員不足で患者を看れない状況が起きている」。経営者は働いて

ある人の状況がわかっていない。「労組があるところも同様」。タイムカード打刻後戻ることなども現場の厳しい状況を報告した。

あり、ようやく出勤把握がされるようになった等を報告。乾杯後は、第一部で足りなかった様々な情報等が交換され、最後は矢島議長の団結ガンパロウで春闘に臨む心合わせがされた。

政府の進める「働き方改革」では、副業や兼業を柔軟な働き方に位置づけ、普及を図っていくとして、目的としては、副業・兼業を容認する事で労働力の不足を補い、さらには収入の増加につながる可処分所得が増え、景気にも貢献するところでしょう。

「僕らが勧めたいのは、時間制約がありながらも本気で取り組み、社会に価値を生み出し、その過程で自身の変化・成長も生み出すような『社外での活動』です」といっています。



午前中は連合新潟小森事務局長が、3組合を訪問したのを引継ぐ恰好で、午後から2組織を羽賀副議長と訪問し、春季生活闘争関係者を対話した。

連合新潟会長が激励訪問 第2段・3月2日

連合新潟牧野会長が、3月2日(金)春季生活闘争の激励訪問に訪れた。

サラリーマン川柳(年金に羽根があるとは)

つゆ知らず

(困ったら)

民間人と

言う政府

(折込を)

妻が見ぬうち

処分する)

(バス停に)

名前を残し

倒産す)

サラリーマン川柳(二年生) 名簿に読める(名前なし)(この国は) 視力良くて(先見えぬ)

(立ちくらみ) 手を差し伸べて(共倒れ)

(リバウンド) 必ず来るよ(二割増し)

### このままで大丈夫?

看護職の労働環境

夜勤が多くて 身体がやすまらなくなってきた... いつまで働けるかな...

看護を考えた ことのある看護職員が 半数を超えています。(2013年連合調査)

看護はひとの命にかかわる仕事だから、安全をたもてる環境で働いてほしいな...

よりよい医療のために

- 看護職員の労働条件・環境の改善を!
- 休暇取得と夜勤負担の改善を!

年19万人が看護職に就く一方で、約16万人が離職しています。「休暇のとりこさ」「努力に見合わない給与」の改善が求められています。(2013年連合調査)

看護職員の就業構造(2012年時点)

就業者数 約154万人

新規資格取得者 約5.1万人

再就業者 約14万人

離職者 約16.1万人

潜在看護職員 約171万人

看護職員は必須ともいえる日勤・夜勤の交代制。三交代制勤務では、最も短かった勤務間インターバルが6時間未満という人は42.3%。

勤務間インターバル6時間未満 42.3%

勤務間インターバル時間別割合

勤務間インターバル	割合
3未満	2.4
3~4未満	6.3
4~5未満	14.2
5~6未満	19.4
6~7未満	13.8
7~8未満	6.8
8~9未満	4.2
9~12未満	9.5
12~15未満	8.2
15~18未満	0.9
18~21未満	0.4
21~24未満	0.7
24~48未満	1.6
48以上	0.1

十分な休暇・休息時間の確保と離職防止の取り組みをしないと医療安全が脅かされてしまいます!

0120-154-052

日本労働組合総連合会(連合)

### みんなの救世主!

介護で働く人は

急に家族の介護が必要になったらどうしよう、このまま働き続けられるかな...

介護サービスのおかげですぐに帰ってこれるけど、これからはずっと来てくれるかしら...

介護離職をなくすために

- 介護労働者の給料アップ、労働条件・環境の改善を!
- 介護の仕事から離れた人への復職支援を!

介護保険サービス利用者は約526万人(2016年3月)、高齢化の進行に伴い、さらに介護ニーズは拡大。

介護分野は恒久的な人手不足、それにもかかわらず、給料が低くて続けられないと離職する人も多数。年収では全産業平均に対して約100万円も差が。

高齢者人口の推移

年齢	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
75~84歳	224	294	383	511	637	736	845
85歳+	878	870	1,037	1,135	1,242	1,442	1,432

各職種の平均勤続年数と平均年収

職種	勤続年数	平均年収
全産業平均	8.09	489.9万円
介護福祉士	6.3	322.5万円
介護士	6.3	375.9万円
介護ヘルパー	6.3	304.9万円

介護労働者は高齢者だけでなく、全世代にとって不可欠!

将来に希望を持って長く働き続けられる職場環境を整備する必要があります!

「安心と信頼の医療・介護は人材確保から」

処遇・労働条件の改善による離職防止、復職支援・新規参入の強化を

日本労働組合総連合会(連合)

## 2018春季生活闘争のポイント

2018春季生活闘争は、社会全体の生産性の向上による「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」だけでなく、国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の実現にもつながることを意識し、すべての労働者のために、最後まで果敢に闘い抜こう!

2018春季生活闘争の意義と目的

「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」を達成する

社会全体の生産性向上

生産性三原則  
雇用の維持・拡大  
労働の協力と協働  
成果の公正分配

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1. 「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた取り組みと「大手追従・大手準拠」などの構造を転換する運動」の継続的な取り組み

賃金引き上げの重要性を今一度社会的合意に!

伸びない個人消費、低下する労働分配率

経済成長の堅調な推移に比べて、わが国のGDPの約6割を占める「個人消費(家計最終消費支出)」の伸びが低調。

法人企業の現金・預金額の急激な上昇に対して、労働分配率は過去最低に。

縮まらない規模格差・雇用形態間格差

過去2年間の闘争で全体と中小組合の賃上げ率の乖離は縮小できたが、長年の賃上げ格差の累積により賃金水準格差は依然として大きい。

全労働者の約4割を占める非正規労働者の賃金水準は、依然として低水準。

実効性ある闘争は、要求することから始まる。「月例賃金の引き上げ」にこだわり、「賃金の絶対水準」にこだわり、あらゆる格差の是正に取り組むことで、賃金引き上げの減れを隔々まで削ぎ、「賃金は上がるもの」という社会的合意を取り戻す!

「大手追従・大手準拠」などの構造を転換する運動」をより深く、より広げること、規模間、雇用形態間の格差是正を実現!

## 2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」実現への取り組み

長時間労働の是正に向けて

- 一部労働者の就業労働時間2000時間前後と高止まりで推移し、依然改善されていない。
- 長時間労働は過労死の大きな原因のひとつとして考えられるが、「時間外労働の上限規制」の法改正の方向性においては、過労死が多い職業のひとつである自動車運転業務は依然として適用除外のまま。

時間外労働の上限規制、勤務間インターバル規制の導入努力、年次有給休暇の取得促進について、政府の取り組みが確認されていることを踏まえ、法改正に先立つ取り組みが重要!

職場における均等待遇実現に向けて

- 2018年4月には労働契約法第18条施行後5年を迎え、無期転換ルールの実用が本格化。
- 同じ職場でも非正規労働者であることを理由に、賃金や労働条件について不合理な取り扱いを受けているケースが存在。
- 派遣期間延長の際、期間満了(3年)到来の1カ月前までに、労働組合への書面の通知および意見聴取が必要。

無期転換ルールへの周知の徹底、不合理な雇止めが行われていないかなど、労働組合による点検が重要!

雇用形態にかかわらず仕事に応じた適正な処遇の確保に向けて先行的な基盤整備が必要!

## 3. 「サプライチェーン(バリューチェーン)全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を社会全体に広げよう!

「取引の適正化」の推進に向けて

- 「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の運動を、実効性ある取り組みにつなげていくためには、「取引の適正化」の推進は不可欠。
- 産業・企業における「サプライチェーン」「バリューチェーン」でつながったチェーンは「プライス」だけでなく「働き方」でもつながっている。

「取引の適正化」の推進により多くの関係者が参加できるようにプラットフォームをつくり、経営団体や行政を巻き込んだ取り組みに!

「取引の適正化」を通じ、どうすればお互いの働き方をより良いものにできるかを考え、行動し、社会へ発信することは労働運動ならではのアプローチ!

## 4. 日本における賃金メカニズムとしての春季生活闘争の重要性を社会に広げよう!

その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた生産性三原則。

個別労使の交渉によって決定した労働条件を、法定最低賃金を通じて、未組織労働者、未組織企業へと波及させる。また、人事院勧告を通じて公務の労働者へと波及させていく、日本の賃金決定メカニズムとしての春季生活闘争の意義を認識し、広く社会に認知させる。

その基盤となるのは、これまで労使で確認してきた「生産性三原則」である。

【生産性三原則】

- 雇用の維持・拡大  
生産性の向上は、究極において雇用の拡大であるが、過剰な競争(人員削減)に対しては、同様の競争に立って競争力維持後その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。
- 労働の協力と協働  
生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に照し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。
- 成果の公正分配  
生産性向上の成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実現に応じて公正に分配されるものとする。