

れんごう中越地協

第994号2019.3.1
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



連合中越第86回地協委員会

春季生活闘争関係の取り組み等を審議

連合新潟19春季生活闘争方針・改正労働基準法の説明

連合中越地協第86回地協委員会が、2月5日(火)に開かれた。18時から、桑原連合新潟副事務局長から連合新潟19春季生活闘争方針と働き方改革関連法と労働組合の取り組みについて、説明を受けた。



先ず連合新潟19春季生活闘争方針説明では、「実質賃金が上がっていない」「格差は正がされていない」とこから「今こそブレイクスルー!すべての労働者の処遇改善と働き

方の見直し!」というスローガンを説明した。また、具体的な賃上げ要求水準として、定期昇給相当分を含めて4%程度とすること。雇用形態間格差の是正、男女間賃金格差の是正を求める点やワークルール徹底の取り組み、あらゆるハラメント対策等の取り組みを説明した。

第86回地協委員会にあたり矢島議長は、春季生活闘争と地方選挙に連関し、「雇用確保・労使協議・成果の公正配分」という『生産性三原則』を閣議決定しているにもかかわらず、毎年史上最大の内部留保には忸怩たる思いがする。労組には、賃上げも働き方や労務管理等も最低限以上のものを実現する使命がある。春季生活闘争と地方選挙に向け、労働者の思いや産業政策を実現するため、労組の社会的責任を肝に銘じて取り組みよう」と述べた。

次に、働き方改革関連法と労働組合の取り組みとして、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務、同一労働同一賃金ガイドラインなどについて説明し、参加者全

体で共有した。第86回地協委員会にあたり矢島議長は、春季生活闘争と地方選挙に連関し、「雇用確保・労使協議・成果の公正配分」という『生産性三原則』を閣議決定しているにもかかわらず、毎年史上最大の内部留保には忸怩たる思いがする。労組には、賃上げも働き方や労務管理等も最低限以上のものを実現する使命がある。春季生活闘争と地方選挙に向け、労働者の思いや産業政策を実現するため、労組の社会的責任を肝に銘じて取り組みよう」と述べた。



れた。続いて構成組織から大崎さん(全水道長岡水道労組)が、水道法改正に連関して報告。岡村さん(JAM

児童虐待問題などで「正義感」を自己満足させるだけの報道を見ると、問題の解決にはつながらないだろうなど感じます▼小田原市「生活保護ジャンパー問題」が1昨年ありました。市の職員が「保護なめんな」「不正受給はクズ」とローマ字などで書いたジャンパーを着て、生活保護利用者宅を10年近くわたって訪問し続けたという事件です。当然マスコミは市の対応をたたきました。市は型どおりの謝罪だけで済ませることなく、原因究明と問題解決をめざす検討会議を生活保護受給経験者も加えて立ち上げました(座長は井出英策慶応大教授)▼この中で明らかになったのは社会の分断線です。07年に生活保護を打ち切られた元受給者に職員が刺されるという事件がありました。しかし当時の市の対応は現場任せで職員は自己防衛に動くしかな

共有した。また審議予定事項では、役員推薦委員会の設置と構成。春季生活闘争に関わる部門連絡会と決起集会。第90回メンバー大会やユニオンパワーアップセミナー(2月27日)等を決定した。最後に矢島議長は「団結ガンバロウで春季生活闘争に臨む意思統一を図った。終了後第4回幹事会が開かれ、当面の活動等を決定した。」

関係として、要求書提出にあたっては「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会構築」「経済の自律的成長」をめざし、すべての組合が「底上げ・底支え」「格差是正」実現のため、一ヶ月賃金の引上げを要求するとともに、「全ての労働者の立場にたった働き方」の見直し、長時間労働の是正や雇用安定と公正な労働条件を確保する内容を盛り込むこ

と。各地域における総決起集会や中小共闘センターを通じて地域の春季生活闘争の構築を図り、県・経営者団体等への要請や申し入れ、街頭宣伝活動、記者説明会に取り組むことを確認した。また、中小・地場総決起集会を3月23日(土)午後4時からNCホール(長岡市)で開催し、前段の午後1時30分からは、「地域フォーラム」を同会場で行う報告があった。

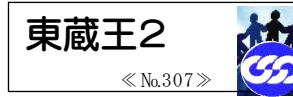
増えた塾)

要だと思えます。

副議長 横澤勝之

かった、その結果が被害者が加害者となるジャンパーだったのです▼もう一つの被害者が生活困窮者です。厚労省の16年の資料をもとに推計すると不正受給の世帯数は全体の2.7%といわれていきます。ほとんどの受給者は正しく権利行使しているにも関わらず、市の職員が不正受給のレッテル張りをするジャンパーを着て差別を助長してきたのです。さらに生活困窮者に生活保護を申請させない水際作戦も横行していました▼

点洗い出し、粘り強い話し合いで解決し、市の職員も誇りを持って仕事ができる体制へと変えていったのです。連合の春闘方針に「包摂的な社会の実現」があります。この実現には社会の分断線を埋める建設的な議論と取組の積み重ねが必要だと思えます。



サラリーマン川柳(酒やめた 健康診断 終わるまで) (連れ添った 犬もやっぱり 高齢者) (怒るなよ「怒ってない」と 怒る妻) (子も大変 テニス・スケート

サラリーマン川柳 (いつやるの 言われつづけて 胃潰瘍) (色紙で 孫からもらう 五千万) (「やせなくちゃ」 思ったとたん 腹がすく) (教育費 かけて夢見る 倍返し)

日本労働組合総連合会

2019 男女平等 ACTION

男女の賃金格差をなくそう

女性活躍推進しよう

ハラスメント・暴力根絶

パート・有期雇用労働者

両立支援 拡充めざそう

次世代育成支援

男女がともに働きやすい環境を実現するためには、職場点検活動が大切です。

連合中越加盟単組紹介



— 政労連・雇用支援機構労組新潟支部 —

雇用支援機構労組一年間の活動を紹介致します。

2月『定期大会』の開催。3月、年間行事等の確認を行う『執行委員会』の開催。5月『メーデー』への参加。10月、全国の新規採用職員が横浜に集結する『新規組合員学習会』。11月、北陸地区に配属された若手事務職員が金沢に集い、情報交換を行う『北陸地区組合員交流会「事務職ネットワーク・オフミーティング」』。

雇用支援機構労組は全国組織であります。組合活動に参加することで、全国の職員と交流し、情報交換を行う場となっております。



(メーデー)

男女平等参画実現に向けた取り組み

2019 春季生活闘争 方針

- 1 男女間賃金格差是正の取り組み
- 2 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着・点検
- 3 あらゆるハラスメント対策と暴力の根絶

職場のハラスメントをめぐる現状と課題を踏まえ、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止に向けた取り組みの検討や、周知徹底を行うとともに労使協議を進めましょう。

女性活躍推進法や男女雇用機会均等法について、職場における実効性を高めるために、周知徹底と定着、点検、改善を求めましょう。

すべての組合は、男女別の賃金実態の把握を行い男女間賃金格差是正に向けて取り組みましょう。

女性活躍推進法って何？ 大っ！知らないの？

問答差別も点検しよう

セクハラ、マクハラ、クハラ、パワハラ、バワハラ、SOGI(ソジ)ハラ、ジェンダー・ハラスメントなどもれなくチェック

項目	チェック	2019春季生活闘争 職場点検チェックリスト
1	1	男女別の賃金データから男女の賃金の差異について実態把握し、問題点を改善する。
2	2	女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画の策定や、進捗状況の把握に労使で取り組む。
2	2	妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いがないか検証し是正する。
3	3	職場でのハラスメントの実態把握や、あらゆるハラスメント対策について労使で協議する。
3	3	性的指向・性自認(SOGI)に関する差別禁止や、就業環境の改善に向けて取り組む。

男女平等参画実現に向けた取り組み

男女別の賃金実態を把握し、男女間賃金格差の是正、性別にかかわらず人権の尊重の観点から、あらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組み、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が両立支援制度を利用できる環境整備など、男女平等の実現、均等待遇に向けた取り組みを進めましょう。

また、連合が作成した各種ガイドラインや「連合の考え方」などを活用しましょう。

- 4 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
- 5 パート・有期雇用労働者の労働条件改善
- 6 次世代育成支援の取り組み

改正育児・介護休業法の周知・点検、両立支援策の拡充の観点から法を上回る内容に向けて労働協約の改定に取り組ましましょう。

パート・有期法や女性活躍推進法を活用して労働条件改善をめざしましょう。

くるみん、プラチナくるみんの取得をめざし、取得している職場は取り組みの後退がないか労使で点検しましょう。

おっ、うちの会社「プラチナくるみん」取っているんだ！

賃取りたい

昇進・昇格、人事考課などがマイナスになってない？

男性も取得しやすい環境整備が必要です。

項目	チェック	2019春季生活闘争 職場点検チェックリスト
4	4	改正育児・介護休業法の周知・点検や、育児・介護などによる不利益取り扱いがないように、労使で確認し徹底する。
4	4	不妊治療と仕事の両立に向けて、不妊治療などでも使える休暇制度(多目的休暇など)の制度整備に取り組む。
5	5	育児・介護休業制度など、有期雇用労働者への制度を拡充する。
6	6	女性の就業継続率の向上や、男女のワーク・ライフ・バランスの観点から、男性の育児休業取得促進に取り組む。
6	6	「くるみん」および「プラチナくるみん」を取得した職場は、取り組みが後退していないか労使で確認し、計画の実効性を高める。