

2019春季生活闘争討論集会開催！ 今こそフレイクスルー！ すべての労働者の処遇改善と働き方の見直し！

1月16日(水)、フォーラムアキタにおいて、組合員約100名が参加し、2019春季生活闘争討論集会を開催した。

主催者を代表して連合秋田・黒崎会長は、「2014春季生活闘争から『底上げ・底支え』『格差是正』に取り組み、大きな成果を上げてきたが、未だ大手と中小の格差是正には至っていない。2019春季生活闘争では中小に重きを置いた取り組みを行い、何としても格差を埋めていきたいと考えている。また、『働き方改革関連法』については労使ともに完全に理解されているとは言い難い。連合秋田としても、行政機関と連携した働き方改革の仕組みについてのセミナーの紹介や周知に向けた様々な支援活動について取り組んでいく。3月に予定している県や国、経営者団体への春闘要請では、県内の働く者の現状を訴えながら、生産性の向上や働きやすい職場環境をどう作っていくかなど、労働行政や労使一体となった取り組みを進めていく。本集会において、連合秋田の方針の確立に向けた、活発な討論をお願いしたい。」と力強く挨拶した。



続いて、挨拶に立った連合秋田労働局長の秋葉副会長（UAゼンセン）からは、「2019春季生活闘争は、昨年以上の結果を得られる環境にある。GDPは毎年1%伸びており、物価も上昇している。近年問題となっている人手不足の面からも、労働条件の改善は経営者として避けられない喫緊の課題である。しかし、ここ数十年来組合員の実質賃金は横ばい、あるいは下がっている状況が続いている。景気が良いとする政府の景気判断に実感はなく、成果からの分配はひずみすら感じられる。昨年以上の賃上げを確保することを目標に掲げ、自信を持って2019春季生活闘争に臨んでいただきたい。」と述べた。

講演として、連合本部より藤川労働条件・中小労働対策局長を講師に招き、2019春季生活闘争方針について、取り巻く社会情勢から春季生活闘争の意義、2019春季生活闘争方針の背景や特徴、具体的な要求内容や賃上げ水準の考え方など説明をいただき、「2019春季生活闘争は、『底上げ・底支え』『格差是正』の実現が不可欠である。そのためには『賃金の引き上げ』と『すべての労働者の立場にたった働き方』の実現を同時に推し進めるとともに、働き方も含めた『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』が重要である。月例賃金の改善にこだわり、賃金の『上げ幅』のみならず、『賃金水準』を追求し、あらゆる格差是正に取り組まなければならない。」と講演をいただいた。



引き続き、連合秋田藤井事務局長より「2019 春季生活闘争方針（素案）」について、連合秋田として『底上げ・底支え』『格差是正』の定着をめざし、地場中小を含めた賃金の底上げ目安や、非正規労働者の労働条件改善、『すべての労働者の立場にたった働き方』の見直し、男女平等の推進、春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み等の提案を行った。

なお、本討論集会にて議論された「連合秋田2019 春季生活闘争方針（素案）」は、2月7日（木）開催の第45回地方委員会へ「連合秋田2019 春季生活闘争方針（案）」として上程する予定。

【地場中小賃金改善目安】

定期昇給相当分4,500円に、賃金底上分・格差是正分6,100円を含め
総額10,600円以上を要求目安とする。

◎賃金カーブ維持分が算定困難な場合については、定期昇給相当分を連合秋田地域ミニマム運動過去10年間の積み重ねから算出した（1年・1歳間格差）4,500円とする。

◎賃金の底上げ・底支え分として連合秋田地域ミニマム運動から算出した平均賃金額の2%に、格差是正分として同じく地域ミニマム運動から算出した高卒初任給の1%を加え、6,100円とする。

◎6,100円の内訳 ・賃金底上分=平均賃金 230,000円の2% 4,600円
・格差是正分=高卒初任給150,000円の1% 1,500円

※すべての非正規労働者の処遇改善のため、時給額875円以上を目安に時給の引き上げを求めていく。

職場から始めよう運動に取り組もう

- ①職場で、パート、有期、派遣で働く労働者の権利を守る。
（労働法の法令遵守、「職場点検チェックリスト」の活用）
- ②実態把握・コミュニケーションを進める。
（非正規雇用の実態把握（配置の業務・人数・福利厚生等を含めた労働条件等）
組合活動の情報発信、意見交換の場づくり）
- ③組織化・組織確認を展開する。
（組合員範囲の見直し、学習活動、加入活動、取り組み方針決定等）
- ④処遇改善・制度化を進める。（労使協議、団体交渉の取り組み）

3月6日は「36(サブロク)の日」になりました！

※日本記念日協会に登録

◎Action! 36キックオフ!

会社が残業を命じるためには「36協定の締結」が不可欠です。「36協定」は使用者と労働組合（※労働者の過半数を組織している労働組合。それがいない場合は労働者の過半数を代表する過半数代表者。）が協議して締結します。長時間労働を是正して、すべての職場で『より良い働き方』を実現していくためには、「36協定の適切な締結」が絶対に必要です。

連合は「36協定」のことを、もっと知ってもらいたい。ちゃんと守ってもらいたい。長時間労働をなくすために…Action! 36をスタートさせました。労働組合のないところも含めて、社会全体で大きなムーブメントを起こしていきます！

