JTUC

連合高知

<発行所>連 合 高 知
日本労働組合総連合会高知県連合会
〒780-0870 高知市本町４丁目1-32
こうち勤労センター内
TEL(088)824-5111
FAX(088)824-3002
<発行責任者>折 田 晃 一
No.109 2017年３月10日

～第55回地方委員会～

2017春季生活闘争「連合高知の方針」を確立

連合高知は、２月15日（水）高知会館にて第55回地方委員会を開催し、春季生活闘争期の賃金闘争を中心とした取り組み方針を確立した。

「底上げ・底支え」「格差是正」で「クラシノソコアゲ実現」
長時間労働の撲滅でハッピーライフの実現を！

開催にあたり折田会長は、「トランプ大統領に代表されるポピュリズム政治の背景には、格差が拡大し中間層の解体など貧困が増大している。日本においても暴走政治を続け、一層の格差貧困社会をもたらしている安倍政権の経済政策アベノミクスの行き詰まりが鮮明になっているという認識は大変重要である。連合として、働くことを軸とする安心社会実現の旗をしっかりと掲げ、排除と分断ではなく、連帯と包摂（共生）を強く訴えるべきである。生活者の暮らしの底上げ、安心して働くことのできるワークルール確立、地域における良質な雇用の確保などの課題に向け、2017春季生活闘争に組織の総力を挙げて取り組んでいく。また解散総選挙は、いつ解散されても直ちに対応できる準備を怠ってはならない。すべての取り組みは、政治闘争とつながっていることを絶えず意識しながら、各構成組織にも紹介活動の取り組みなどご協力をお願いしたい」と訴えた。

第１号議案「役員の交代（案）」では、女性委員会役員改選に伴う役員の交代について決定。第２号議案「2017春季生活闘争方針」では、連合高知における賃金闘争を中心とした取り組み方針を決定した。

賃金の絶対水準にこだわる闘いを主体的に進め、規模間・地域間・正規、非正規・男女間格差の是正と産業全体の底上げ、総実労働時間縮減をはかる

【具体的な要求内容】

◆　**統一要求基準額：≪月額要求≫10,500円以上　　≪時間額≫64円を目安**

◆　**連合高知『年齢別最低賃金』と「到達目標水準」**

連合高知「2016年齢別最低賃金」

年　齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳
金　額	149,500	152,900	161,500	170,000	179,300	190,800
年差額	1,700	1,720	1,700	1,860	2,300	

目標とする水準値（2016賃金実態の第３四分位・第９十分位を参考として設定）

25　歳	220,000円	
30　歳	248,000円	（１歳１年間差5,600円）
35　歳	278,000円	（１歳１年間差6,000円）
40　歳	313,000円	（１歳１年間差7,000円）

◆　**企業内最低賃金の協定化**

◆　**ワークライフバランス実現の取り組み**

◆　**非正規労働者の労働条件改善の取り組み**

◆　**一時金の取り組み**

◆　**男女平等社会実現に向けた取り組みと均等待遇の実現**

＊　職場における男女平等と男女間の賃金格差の是正
＊　女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の定着と点検
＊　両立支援の促進（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）
＊　次世代育成支援対策推進法に基づく取り組みの推進

◆　**ワークルールの確立**

＊　雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の実現に向けた取り組み
＊　有期労働契約に関する取り組み
＊　改正労働者派遣法に関する取り組み
＊　若者雇用に関する取り組み
＊　高齢者雇用に関する取り組み
＊　治療と職業生活の両立支援に関する取り組み
＊　安全な職場づくり、健康促進の取り組み

質疑・応答

○ JP労組では、契約社員の時給額アップをめざしている。組合員の中には、「正社員は賃金アップできなくても、契約社員の賃金アップを勝ち取ろう」という声さえある。民間労組となり10年の節目を迎え、契約社員を含めた満額回答をめざしていく。

●非正規雇用労働者の取り組み報告をいただき、感謝申し上げる。今春闘においても、非正規労働者の労働条件改善の取り組みは重点項目に掲げている。一方では、「働き方改革実現会議」の中で“同一労働同一賃金”について論議されている。この動きが単に賃金の低位平準化や雇用の流動化に伴う労働条件の劣化を引き起こすような結果にならないように、しっかりと取り組んでいきたい。

○連合が、賃金や労働条件だけではなく社会に向けて「働き方・働かせ方」についても発信して欲しい。昨今は県勢浮揚に向けた様々な施策が展開されていることから、あらゆる職場の繁忙感も高まっている。今春闘における県民全体あるいは社会への発信について、具体的にどのように展開していく考えか。

●非正規が全労働者の４割を占め、連合調査では、そのうちの約２分の１が不本意非正規という調査結果が出ており、この社会・働き方を変えていかなければならない。連合高知における今春闘の取り組みとしては、街頭行動などのキャンペーンを２～３月にかけて実施していくとともに、構成組織の協力を得て街宣車を使用した広報にも取り組んでいくこととしている。また､各地協では春闘推進集会･学習会（17日室戸地区、21日嶺北地区、22日安芸地区、24日南国・香美・香南地区、27日高知市、３月６日西地協など）を開催する。加えて、従来の手法に捉われることなく、広く県民に認知いただけるような取り組みを考えていきたい。

○私たちの職場実態として、恒常的な時間外労働や特定の者に長時間労働の負担がかかるなど、人権や健康問題にまで発展する可能性が否定できない状況にある。あらゆる業界で人手不足が叫ばれる中、社会に対しても「働き方改革」の必要性を発信して欲しい。

●長時間労働是正と過労死ゼロの実現は喫緊の課題である。そもそも一日の労働時間は原則８時間であり、その原則をしっかりと押さえたところからあるべき姿の議論をすべきと考えている。今春闘では、スローガンに「長時間労働撲滅」の文字を入れ、特に力を傾注して取り組んでいく思いである。

～2017春季生活闘争　闘争開始宣言集会～
底上げ春闘の継続と長時間労働の撲滅を！

地方委員会終了後、引き続き同会場にて連合高知2017春季生活闘争「闘争開始宣言」集会が行われた。集会に参加した155名は、月例賃金の改善をめざして気勢をあげた。闘争に向けた決意表明では、UAゼンセン・サンプラザレイバーユニオン　百田篤司事務局長から、職場状況や春闘における取り組みが報告された。集会の最後には、“「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノソコアゲを実現しよう。長時間労働の撲滅でハッピーライフの実現を！”とする闘争開始宣言を採択した。

働くみんなのワークルール　Q&A　テーマ　育児・介護休業制度

【育児・介護休業制度とは】 育児・介護休業法で定められている、育児や介護と仕事の両立を支援する休業制度。会社は、労働者が育児休業・介護休業の申し出、取得したことを理由として、該当労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはいけません。また、2017年1月から、会社は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する上司・同僚などによるハラスメントを防止する措置を講じなければなりません。

Q　男性でも育児休業を取得できる？

A　育児休業は、原則として1歳に満たない子を養育する男女の労働者が取得できます。

男性は原則として子が出生した日から、女性は産後休業終了後から、子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で取得することができます。会社は、要件を満たした労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません。また、育児休業に関する相談・申し出、取得を理由とする上司・同僚などによるハラスメントを防止する措置を講じなければなりません。

Q　仕事と介護の両立はもう限界！会社を辞めるしかないのかな…。

A　介護休業制度があります。要介護状態になった家族1人につき、通算93日まで3回を上限に分割して休むことができます。

対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫も対象になります。取得したい場合は、休業開始日の2週間前までに会社に書面で申し出てください。