

記事内容

- ☆2020春季生活闘争開始宣言
- ☆2020春季生活闘争世論喚起街宣行動/パワーアップセミナー開催
- ☆ミニマム賃金
- ☆第1回地協議長・事務局長会議/Action!36
- ☆組合役員教育プログラム基礎講座/年間研修計画
- ☆全国一斉労働相談ホットライン/3.8国際女性デーとは
- ☆埼玉県版「ユニオニオン」募集/3月の行動日程
- ☆あけぼのビル

2020春季生活闘争スタート!

私たちが未来を変える!すべての労働者の
「底上げ」「底支え」「格差是正」と働き方の見直しで!

2020春季生活闘争は、2月12日より先行中核組合が要求書提出をおこない、本格的な労使交渉がスタートした。連合埼玉は、先立つ2月4日(火)、大宮駅東口にて「2020春季生活闘争・闘争開始宣言集会」を開催し、組合員のみならず広く県民の皆さんに、今春闘の重要性や春闘に臨む決意を訴えた。

集会の冒頭、近藤会長より、「2020春季生活闘争は、『総合生活改善』の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる『けん引役』を果たす闘争としていかなければならない。2014春季生活闘争以降、底上げ春闘として一定の成果を上げてきているが、依然として賃金水準は低下の一途をたどっている。今春闘で分配構造の転換につながる賃上げに取り組むことで、すべての労働者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げる闘争を展開しなければならない。そのためには、これまで以上に『賃金水準』の追求にこだわるとともに、『すべての労働者の立場にたった働き方』の実現に向けて、職場を熟知する労使がしっかり議論する必要がある」との挨拶があった。

その後、二階堂副会長・牧田副会長・谷内副会長・持田副会長・金谷副会長・小林副会長より、各構成組織の春闘要求内容に関する説明と決意表明がおこなわれた。また、平尾事務局長から春季生活闘争と合わせて運動を進める「Action!36」のアピールをおこない、その後、土屋副会長(労働政策委員長)による闘争開始宣言を確認し、最後に近藤会長の発声でガンバロー!三唱をおこない集会を終了した。

連合埼玉は、「底上げ」「底支え」「格差是正」と「すべての労働者の立場に立った働き方」の実現に向け、構成組織・地域協議会、各労働組合から職場に至るまで総がかりで行動し、最後まで粘り強く2020春季生活闘争を闘い抜く。



二階堂副会長



牧田副会長



土屋副会長



谷内副会長



近藤会長



持田副会長



金谷副会長



小林副会長



平尾事務局長



ガンバロー!

すべての働く者が一致団結し、社会的うねりを創ろう

～2020春季生活闘争 世論喚起街宣行動～

連合埼玉および県内12の地域協議会では、あらゆる機会を捉え、2020春季闘争の重要性・必要性を訴え「底上げ」「底支え」「格差是正」をすべての労働者へ波及させるため、「Action!36」と連動した社会運動としての取り組みを以下のとおり推進していく。(2月の1次行動は実施済)

※3月に予定していた2次行動については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止としました。

世論喚起街宣行動(連合埼玉)

- ◇1次行動 春闘開始宣言
2月 4日(火) 18:00～ 大宮駅(東口)
- ◇4次行動 中小・地場組合解決促進アピール
4月 7日(火) 18:00～ 大宮駅(東口)
4月 8日(水) 18:00～ 川越駅(東口)
4月10日(金) 18:00～ 南越谷駅(南口)
4月13日(月) 18:00～ 熊谷駅(北口)
4月15日(水) 18:00～ 川口駅(東口)

世論喚起街宣行動(地域協議会)

- ◇1次行動 一斉労働相談・春闘開始アピール
2月 5日(水)～2月21日(金) 県内各駅頭



すべての働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」へ!

～2020春季生活闘争パワーアップセミナーを開催～

1月26日(日)あけぼのビルにて31名が参加、2月2日(日)ときわ会館にて20名が参加し、2020春季生活闘争パワーアップセミナーを開催しました。このセミナーは、実際に労使交渉にのぞむ中小・地場組合の役員を対象とし、春闘を取り巻く情勢や連合の春闘方針、また、財務諸表の見方やベースアップの考え方などを再確認し、実りある交渉につなげることを目的としています。

冒頭、労働政策委員長の土屋副会長より、「連合方針にもある『底上げ』『底支え』『格差是正』ならびに『全ての労働者の立場に立った働き方』の実現に向け、構成組織・各組合が要求案を検討している。本日のパワーアップセミナーで得た知識を活用し、各組合がしっかりとした労使議論をおこない、意義ある春闘交渉につなげていただきたい」と挨拶がありました。

その後、午前の講義では2020春季生活闘争方針や埼玉県の経営環境、経営側のスタンスについて解説をおこない、午後の講義では「増加する社会保障や国際化・多様化する経営環境でのベースアップ獲得に向けた考え方・論点」、「労使交渉で重要視すべき視点」、「企業体質の把握や将来性予測に必要な財務諸表の見方や収益性分析」、などを、j.union(株)の大川守氏より丁寧に解説していただき、セミナーを終了しました。



挨拶する土屋副会長



講師:大川守氏



セミナーの様子

中小企業で働く人の賃金格差是正をめざす

【2020春季生活闘争・地域ミニマム運動】

中小企業労働者の賃金格差を是正するため連合埼玉では、「〇〇円以下の賃金をなくす」ことを目指す目的に「地域ミニマム運動」を推進しています。20歳～45歳(5歳毎)に基準を示し、個人の位置付けの確認や各労働組合の指針となるよう、また世論喚起を含め、誰からも水準が理解される金額を設定し、35歳をポイントとしてミニマム賃金を設定しています。

2019年の県内で働く4,317名の個別賃金調査を実施し、以下の前提条件や個別賃金調査データに基づきミニマム賃金を設定しました。

連合埼玉ミニマム賃金 35歳 228,000円

【前提条件】

- ①賃金実態調査結果の製造業・男女の「第1十分位回帰値」を基本目安とし設定する。
- ②埼玉県の生活保護水準(1級地-2…所沢市、蕨市、戸田市、朝霞市、和光市、新座市)を下回らないことを考慮する。

【2019年個別賃金および2020ミニマム賃金設定額】

年齢	平均賃金	第9十分位	中位	第1十分位	19ミニマム	第1十分位差	20ミニマム
20歳	177,194	183,632	178,300	168,904	168,000	-904	169,000
25歳	207,739	231,080	207,400	182,543	189,000	6,457	189,000
30歳	241,305	284,630	243,426	200,924	210,000	9,076	210,000
35歳	269,212	321,605	273,457	214,890	228,000	13,110	228,000
40歳	281,028	336,620	276,302	231,320	240,000	8,680	240,000
45歳	306,382	378,668	302,550	246,500	261,500	15,000	261,500
1歳間差	5,168	7,801	4,970	3,104	3,740	-	3,700

「20歳」は第1十分位が昨年のミニマム賃金を上回ったことから1,000円引上げ、そのほかの年齢ポイントは昨年と同額の設定とする。

【今後の取り組み】

春闘3次行動として連合埼玉・地域協議会にて、経営団体、商工会議所および商工会などへミニマム賃金の要請をおこないます。

1. 経営団体への要請

日 時:3月16日(月)～27日(金)
 要請先:埼玉県経営者協会
 埼玉県中小企業団体中央会
 埼玉県商工会議所連合会
 埼玉県商工会連合会
 中小企業家同友会

要請者:連合埼玉

2. 地域商工会議所および商工会への要請

日 時:3月16日(月)～27日(金)
 要請先:各地域商工会議所
 各地域商工会
 要請者:地域協議会

2020年度の地域活動に意思統一をおこなう

～ 2020年度第1回地協議長・事務局長会議を開催 ～

1月20日(月)あけぼのビル501会議室において12地域協議会より19名が参加し、2020年度「第1回地協議長・事務局長会議」を開催しました。

冒頭、近藤会長より「各地協で議長・事務局長の交代があり、あわせて連合埼玉の事務局も大幅に替わり、新たなスタートの年となった。

先の桶川市議選、朝霞市議選では両市とも3名が当選。上尾市議選では5名が当選したが、投票率は桶川市議選において0.93ポイント、朝霞市議選は2.6ポイント、上尾市議選では1.44ポイント下がっている。この状況を真摯に受け止め、連合埼玉も含めて、今後どのような活動が必要かもう一度考えていきたい」と挨拶がありました。

議事では、年間の主要活動をはじめ地協交付金、2020春闘の具体的行動、政策制度地協統一要請、「ネット21運動」の説明会開催、地協活動報告HPへの掲載、会員専用HP、ユニオンメールマガジン登録など、当面の組織運営課題の確認をしました。



挨拶をする近藤会長



会議の様子

【2020年度第1回地協議長・事務局長会議議事】

1. 2020年度「年間主要活動」計画
2. 2020年度「地協活動交付金」について
3. 2020春季生活闘争方針と具体的行動について
4. 2019年度政策制度「地協統一要請」の要請書および回答書送付のお願い
5. 地域協議会役員交代手続きについて
6. 「ネット21運動」普及・拡大のための説明会開催のお願い
7. 会員専用HPについて
8. その他

ジブン時間、大切にしていますか？

2020「Action!36」

私たちは、長時間労働をなくし、すべての働く人たちの働き方をより良いものにするため、全国各地で「Action!36」の取り組みを展開しています。

2020年4月から、中小企業にも「残業時間の上限」に関する規制がスタートします。私たち連合が始めた、「Action!36」は、正規か非正規かにかかわらず、公務か民間かにかかわらず、労働組合の有無にかかわらず、すべての職場でよりよい働き方をめざすために、残業を減らしていく。そのために「36協定」をしっかりとチェックしようというものです。

皆さんも自職場の36協定を再度ご確認ください。

3月6日は36(サブロク)の日

法律で定められている労働時間は原則「1日8時間、週40時間以内」。
時間外労働には「36(サブロク)協定」が必要です。
2020年4月1日からは中小企業もふくめたすべての企業に時間外労働の上限規制が導入されます。

Action!



素敵な景品が当たる!

プレゼントキャンペーン
応募ページへ今すぐアクセス!



締切
3月31日

Action!36

検索

連合

組合役員のレベルアップで活動の活性化を

組合役員教育プログラム基礎講座

2月1日(土)の講座をもって、全8講座からなる2020年度組合役員教育プログラムの基礎講座が終了しました。本年度の基礎講座の受講者数は47名、のべ人数では127名の受講となりました。受講者のうち2名は全ての講座を受講し、基礎講座を修了しました。

本年度も基礎講座の募集開始にあわせて「開講説明会」を開催したことに加え、構成組織内での周知などの協力もいただき、多くの方に受講いただきました。

1月22日(水)の基礎講座の開講にあたり、主催者代表挨拶として平尾事務局長より、「教育と聞くとかきこまってしまうがちだが、このプログラムでは、楽しんで参加し、学んでほしい」とエールが送られました。

毎回、講義の冒頭ではJ.unionの講師より、効果的に教育効果を高めるための3つのポイントとして、「①楽しむ＝リラックス＆スマイル ②参加する＝本音で考え、語る ③仲間をつくる＝その後、どう？と言える関係をつくる」ことが重要と解説があり、互いにそのことを約束してプログラムは始まりました。

組合役員教育プログラムは、自組織にて役員教育をおこなうことが難しい中小労働組合に対する教育機会支援を目的として開催しています。また、より多くの組合役員が本プログラムを学ぶことでレベルアップをはかり、それぞれの労働組合における活動が活性化、ひいては県内の労働組合運動の充実・発展につなげることを目的としています。

今後、5月より「実務講座」、7月には「スキルアップ講座」を開催します。引き続き、多くの方の参加をお願いします。



平尾事務局長



講座の様子

2020年度連合埼玉年間研修計画

2月4日(火)開催の第3回執行委員会にて、今年度の研修計画が確認されました。下記の研修は、組合員・組合役員の知識・スキル向上を目的としており、組合役員教育プログラムをはじめとする、あらゆる活動に直結する内容を予定しています。ふるっての参加をお待ちしています。

	日時	研修名
5月	16日(土)	組合役員教育プログラム⑨
	18日(月)	政策フォーラム
	20日(水)	組合役員教育プログラム⑩
	23日(土)	組合役員教育プログラム⑪
	27日(水)	組合役員教育プログラム⑫
	30日(土)	組合役員教育プログラム⑬
	未定	災害ボランティア研修中級(ARCS主催)
	未定	第1回メンタルヘルスセミナー(応用編)
6月	3日(水)	組合役員教育プログラム⑭
	13日(土)	平和集会
	12日(金)~13日(土)	女性のためのステップアップセミナー(中級編)
	18日(木)	災害ボランティア研修「体験学習」
	18日(木)	オルガナイザー研修会(養成)
	23日(火)~25日(木)	平和行動in沖縄
	26日(金)	オルガナイザー研修会(実践)

	日時	研修名
7月	1日(水)	組合役員教育プログラム⑮
	4日(土)	組合役員教育プログラム⑯
	6日(月)	男女平等参画「トップセミナー」
	8日(水)	組合役員教育プログラム⑰
	11日(土)	組合役員教育プログラム⑱
	18日(土)	組合役員教育プログラム⑲
	22日(水)	組合役員教育プログラム⑳
8月	4日(火)~6日(木)	平和行動in広島
	8日(土)~10日(月)	平和行動in長崎
	未定	青年委員会「ユースラリー」
9月	11日(金)~13日(日)	平和行動in根室
	未定	第1回メンタルヘルスセミナー(基礎編)
	未定	女性のためのステップアップセミナー(上級編)

「STOP!雇用不安 ～辞めるしかない?!と悩んでいませんか～」

連合全国一斉集中労働相談ホットライン

連合「なんでも相談ホットライン」には、年間をつうじて解雇や退職強要、契約打ち切りなど雇用関係に関する相談が数多く寄せられています。

労働契約の更新時期を迎える年度末に向け、雇止めをテーマとする「連合全国一斉集中労働相談ホットライン」を2月13日(木)～14日(金)の2日間、10:00～19:00で実施しました。また、連合本部では若者をターゲットに無料通信アプリ「LINE」による相談もおこないました。

これに先立ち、2月4日(火)「2020春季生活闘争世論喚起街宣行動」において、お守りをデザインした「就業継続 脱雇用不安」ポケット・ティッシュを例年より多く用意し、大宮駅東口にて配布しましたが、市民の関心が高く、40分程度で配布が終了しました。

連合埼玉では両日、ユニオンアドバイザーが相談対応し、14件の相談がありました。今回の相談内容は連合本部とも共有・検証し、今後の運動へ反映させていただきます。また、街宣活動などをつうじて、労働者に対する世論喚起を継続していきます。

【相談内容の一例】

- ・インフルエンザで仕事を休んだ。事前にきちんと連絡もしたのに、出勤したら「帰ってください、もう来なくていいです」と言われ途方にくれている。
- ・派遣社員として働いている。2月で3年の派遣期間満了だが、派遣先の経営悪化により契約終了となった。ほかに10人ほどが契約満了になった。派遣元からは何も説明がない。何とかならないのか。
- ・会社都合で退職勧奨を受けている。会社都合で辞める場合の退職届の書き方を確認してほしい。



男女平等参画社会を実現しよう!

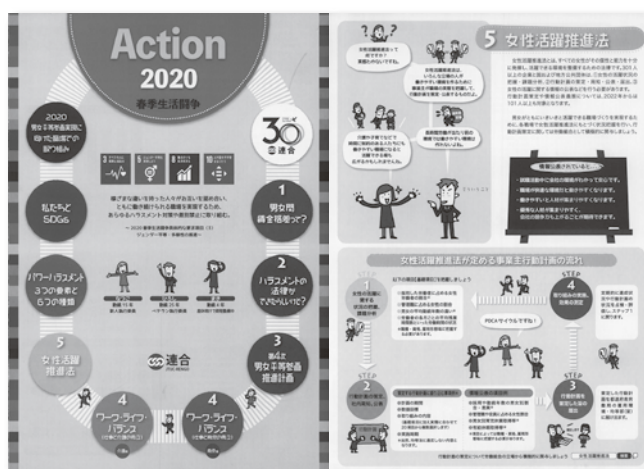
～3.8国際女性デーとは～



3月8日は、「国際女性の日」です。1857年ニューヨークの工場で起こった火災事故で多くの女性労働者が亡くなったことを受け、3月8日に低賃金や長時間労働に抗議する集会が開かれたことが始まりとされています。1975年国連総会決議によって定められ、賃金・労働条件の向上を表す「パン」と、女性の尊厳や人権の確保を表す「バラ」をシンボルに、今も世界各国で様々な行動が展開されています。

連合結成から30年目になる今年は、「ジェンダー平等節目の2020年に女性のエンパワーメントを結集させよう」をテーマに取り組みをおこないます。

昨年末に発表された男女間格差を示すジェンダーギャップ指数は153か国中121位と過去最低の順位となっています。3.8国際女性デーを機に改めて男女平等参画に向けみんなで取り組みましょう。



3月10日(火)に予定していた連合埼玉3.8国際女性デーアピール街宣は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため中止といたしました。

埼玉県版「ユニオニオン」募集!

埼玉県版(ご当地版)の連合キャラクター「ユニオニオン」のデザインを連合本部で募集し、無料で作画してもらえらることになりました。つきましてはデザインイメージを募集いたしますので、ご協力をお願いいたします。

デザインイメージの提出

埼玉県が連想できるようなデザインのイメージまたは文章を連合埼玉発信文書第48号の応募用紙で提出してください。

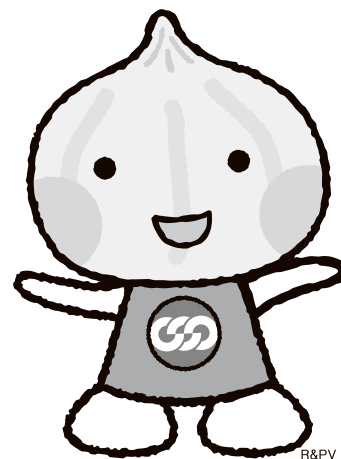
作成について

連合埼玉から3案までデザインイメージを提出することができます。応募が多数あった場合は、提出する3案の絞り込みは連合埼玉にお任せください。

また、最終のキャラクターデザインについては、提出いただいたイメージまたは文章をもとに連合埼玉とデザイン会社で協議の上、連合埼玉で決定させていただきます。

締め切り

2020年4月17日(金)連合埼玉必着でお願いします。
締切後は受付できませんので、期限厳守をお願いいたします。



現在予定される3月の日程表です

3月		行事等	
		連合埼玉・事務局	地協・産別・労福協・福祉事業団体・県・上部・外部団体
1日	日		
2日	月		
3日	火		JEC連合「第17回労使懇談会」(13:15～・ときわ会館)
4日	水		埼玉労働局最低賃金全員協議会(13:30～・埼玉労働局)
5日	木		①第2回埼玉地方労働審議会(10:00～・プリランテ武蔵野) ②退職者連合「男女平等参画推進のための学習会」(13:30～・連合会館)
6日	金		川口・戸田・蕨地域協議会「第1回幹事会」(18:30～・川口友愛センター)
7日	土		
8日	日		
9日	月		①埼玉労働局安全衛生労使専門家会議(11:00～・埼玉会館) ②「治療と仕事の両立支援セミナー」(13:30～・埼玉会館)
10日	火	①第4回四役・執行委員会(10:00～・13:00～・ときわ会館) ②第91回埼玉県中央メーデー実行委員会(15:30～・ときわ会館)	
11日	水		
12日	木		
13日	金		秩父地域協議会「第5回幹事会」(18:00～・秩父勤労者福祉センター)
14日	土		
15日	日		
16日	月	女性委員会「第5回幹事会」(18:30～・連合埼玉会議室)	
17日	火		
18日	水		
19日	木	ネット21運動「第6回運営委員会」(10:00～・連合埼玉会議室)	
20日	金		
21日	土		
22日	日		
23日	月		
24日	火		
25日	水		北埼玉地域協議会「幹事会」(18:30～・羽生市民プラザ)
26日	木	青年委員会「第4回幹事会」(18:00～・連合埼玉会議室)	①埼玉労協理事会(10:00～・ときわ会館) ②勤労者福祉センター理事会(13:00～・ときわ会館)
27日	金		連合政治研修会(13:00～・日本教育会館)
28日	土		
29日	日		
30日	月	第2回政策・制度委員会(16:00～・連合埼玉会議室)	
31日	火		



◆2020「Action!36」の取り組み

3月に入り、2020春季生活闘争において、各構成組織の大手先行組合を中心とした交渉が、3月11日(水)に向けて山場を迎えます。それぞれの労使において、賃金交渉をはじめとした「総合生活改善闘争」をおこなっていますが、その中で、「働き方改革」の「時間外労働の上限規制」が、今年の4月から、中小企業にも適用されることとなります。一部の建設事業、自動車運転業務、医師などは、5年間の猶予(2024年まで)がありますが、ほとんどの企業、組織が適用されることとなります。

連合は、昨年から、毎年3月6日を「36(サブロク)の日」として、記念日登録し、「会社が残業を命じるためには、36協定の締結が必要」として、組合がある、なしに関わらず、36協定の確実な締結と点検活動を「Action!36」の取り組みとして、おこなっています。

◆労働時間の基本は、1日8時間、1週40時間

多くの皆さんは、労働基準法の第32条に定められている労働時間の基本が、1日8時間、1週40時間であることを十分承知のことだと思います。さて、1日8時間労働は、いつ頃から始まったのでしょうか。

世界では、1919年、国際労働機関(ILO)第1回総会で労働時間を「1日8時間・週48時間」という労働制度を定め、国際的労働基準としたのが始まりとなります。

しかし、1日8時間労働を勝ち取るまでには、ヨーロッパやアメリカなど、さまざまな地域でストライキやデモなどの大きな運動により勝ち取ったもので、とりわけ有名なのが、1890年5月1日、フランス革命100周年の記念日に、パリで開かれた第2インターナショナル創立大会において「8時間は労働に、8時間は休息に、そして残り8時間は自分たちの自由な時間のために」との掛け声のもと、8時間労働制実現デモをおこない、5月1日のメーデーが世界に広がるきっかけになったと言われています。

日本では、1919年10月1日に、川崎造船所が8時間労働制を導入しました。それまでも、いくつかの会社で8時間労働制を導入していたと言われていますが、当時の社会において、川崎造船所での8時間



兵庫県神戸市の
「八時間労働発祥之地」

労働制導入は、それまでの激しい労働争議の経過もあり、新聞にも取り上げられていたことから、日本での8時間労働制導入の大きなきっかけになったと言われています。

そのことを記念して、兵庫県神戸市の旧川崎造船所跡を臨むハーバーランド内に、「八時間労働発祥之地」を記念する碑が建てられています。

◆諸外国の労働時間制度の概要

日本では、時間外労働をする場合は、労使で「36協定」を締結する必要がありますし、働いた時間には、割増賃金を支払う必要もあります。このような制度について、諸外国の労働時間制度を見てみると、さまざまな特徴があります。

アメリカについては、法定労働時間は、1週40時間となっていますが、超えて働かせた場合は、割増賃金を1.5倍以上払えばこの限りではないとなっています。また、労使協定は不要となっています。

ドイツについては、法定労働時間は、1日8時間を超えてはならないとなっています。時間外労働については、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定により、平日に10時間を超えて労働時間を延長可能であるが、上限規制があり、1ヶ月平均の週労働時間が48時間を越えてはならないとなっています。但し、割増賃金の法令上の規定はありません。

フランスについては、法定労働時間が、1週35時間又は年1,607時間となっています。時間外労働については、労働協定により定められた残業時間の上限を超えて、残業をおこなうことができます。但し、上限規制があり、年間220時間で、1週で48時間、12週平均で週44時間を越えることはできません。

イギリスについては、法定労働時間の原則として、任意の17週の期間を平均して各週48時間以上(残業時間を含む)労働してはいけません。また、労使協定により、17週を52週まで延長できる。但し、割増賃金の法令上の規定はありません。

韓国については、法定労働時間は、1週40時間となっていますが、使用者と労働者が合意すれば、週当たり12時間まで法定労働時間を超える時間外労働が認められています。時間外労働に対しては、割増賃金として時給を50%以上加算する。また、韓国でも働き方改革が始まり、これまで上限規制として、週68時間までだったのが、週52時間までに改正され、企業規模ごとに段階的に規制をおこなっています。

また、ドイツ、フランス、イギリスは、11時間のインターバル休暇制度が導入されています。(※1)

◆労使自治の元で、36協定のチェック活動

このように、諸外国においても、さまざまな労働時間制度がありますが、法規制による長時間労働の是正だけではなく、しっかりと労使自治のもとで、より良い働き方をめざし、労使で結ぶ36協定をキチンとチェックしていくことをお願いしたい。

2020.2.13

(※1) 諸外国の労働時間制度の詳細は、厚生労働省HP、独立行政法人労働政策研究・研修機構HPをご確認ください。