



三八ニュース!

発行日：2020年 3月4日
 発行責任者： 吉田博充
 発行者： 鈴木パティ
 三八地協 第11号

緊急

新型コロナウイルス感染症関連のお知らせ

本来であれば2月25日(火)開催予定としていました、三八地協2020春季生活闘争・闘争開始宣言ですが、やむを得ず中止といたしましたことをご詫言申し上げます。理由は、新型コロナウイルスに関して以前から現状や対策については、報道され刻々と状況が深刻化する中で、三八地協は約200名の仲間の皆様が集会に結集します。このようなことを総合的に考え、集会参加全員の健康面・安全面を鑑み中止と判断いたしました。

また、2月26日(水)開催された連合青森第3回三役会議において、新型コロナウイルス感染症への対応として論議した結果、組合員の安全と不安を払拭することが大前提であることを確認し、3月7日に予定の連合青森2020春季生活闘争総決起集会を「中止」する判断となりました。これを受け、三八地協は、代替策として地協ニュースにて対応することといたしました。つきましては本ニュースにて、予定の三八地協・連合方針を記載いたしますので、ご理解くださるようお願い申し上げます。

【三八地協議長コメント・吉田 博充】

労働運動の団結を強め、暮らしの底上げを実現するために2020春闘に積極的に取り組まなければなりません。月例賃金にこだわったたたかいを進める中で、同一労働同一賃金による格差是正に向けた第一歩を踏み出しましょう。すべての労働組合が要求書を提出し、すべての労働組合が妥結するまで三八地協は応援し続けます。春闘勝利、そしてメーデー前決着に向けて団結に向けてガンバロー

2020 春季生活闘争方針の特徴

■連合青森2020 春季生活闘争の具体的な労働条件の要求と取組み(抜粋)

(1) 連合青森の賃上げ要求

- 賃金カーブの算定が困難な場合(定昇制度が確立していない場合)
5.0%程度(定昇2.0%・賃上げ分2.0%程度・格差是正1.0%、額で11,000円程度)
- 初任給東北6県の2019年の男女平均初任給155,800円水準に到達することを目標とする。
- 連合青森目標時給額910円(連合県別リビングウェイジ水準)を最低ラインとし、企業内最低賃金の協定の締結拡大。水準の引上げ及び適用労働者の拡大を図る。
- 一時金 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含めた水準の向上・確保をかけることとする。

「11,000円」の要求組立て

定期昇給相当分	4,100円(2.0%程度)
賃上げ分	4,600円(2.0%)
格差是正分	2,300円(1.0%)

*2019年連合青森構成組織賃金実態調査による全産業地域ミニマム男女計の平均賃金(232,289円)より算出

(2) 中小の取り組み

各産別・各地協と連携しながら地場労組対策委員会を中心に取り組みを進める。あわせて、賃金実態調査を行いながら青森県として取り組む最低水準としてのミニマム運動を推進する。また、本県リピングウェイジ（910円※連合算出）に基づく「最低到達水準」をクリアすることを目指す。

●**中小労組の賃上げ要求** 「月例賃金はもとより一時金、退職金などについて依然として大手との格差が存在。賃金の「底上げ・底支え」「格差是正」を図る観点ですべての生活の基盤である「月例賃金の引き上げ」にこだわり賃金引き上げ分（2%程度）と格差是正分（1%）を積極的に求める。

【到達すべき水準値(参考)】 20歳 173,700円, 25歳 194,300円, 30歳 215,000円, 35歳 235,600円, 40歳 256,200円, 45歳 276,800円（1歳あたりの傾き 4,120円）

(3) 雇用形態間格差の是正（時間給の引上げ）

時給の引き上げの取り組みは、とりわけ非正規労働者の労働諸条件の「底上げ・底支え」「格差是正」と、正規労働者との均等待遇の実現をはかるため、次のいずれかに取り組む。

【賃金引上げの取り組み】

①高卒初任給等との均等待遇を重視し、時給1,000円を確保する。②時給すでに1,000円超の場合は、正社員との均等待遇の観点から改善を求める。③非正規社員への昇給ルールの導入・明確化の取組の強化。昇給ルールが確立されている場合は、その昇給分を確保した上で「働き方の価値に見合った水準」を追求する。

(4) 男女賃金格差及び性格関連手当支給基準の是正（ジェンダー平等・多様性の推進）

①改正育児・介護休業法を周知するとともに、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得による解雇、「あるいや昇進・昇格の人事考課などに於いてのマイナス評価、合理的な理由のない転居を伴う転勤など、制度の利用による不利益取り扱いを行わないよう協議を行い、男女のワーク・ライフ・バランス実現や、女性の就業継続の観点から、男性の育児休業取得促進を追求する。

②既に法制化されているセクシャル・ハラスメント等に対する措置の徹底に加え、パワハラを含むあらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを貴会員に働きかけるとともに、妊産婦保護制度 や母性観光管理について周知し、結婚・妊娠・出産や不妊治療に伴い制度を利用したことによる不利益取り扱いの禁止を徹底することを追求する。

③生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別に当たることから廃止を求め、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されていることから、見直しを行うことを求めていく。

(5) 「すべての労働者の立場に立った働き方」の見直し

健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進む我が国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。

【長時間労働の是正と均等待遇の実現】・構成組織は、「働き方改革関連法」（時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金等）が施行されたことを踏まえ、それぞれの産業全体の働き方の見直しの方向感を方針等の策定により示し、各組合の実践を通じて、職場と産業全体の基盤を強化する。

【中小企業・非正規労働者党の退職給付制度の整備】①企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。②「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨を踏まえ、パート・有期・派遣で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

【ワークルールの取り組み】●改正労働基準法（36協定の点検、労働時間管理・把握の徹底、年次有給休暇の100%取得に向けた計画的付与の導入）●すべての労働者の雇用安定と公正な労働条件確保●高齢になっても安心して安全に働き続けられる環境整備●障がい者の雇用環境の整備と雇用率の達成●短時間労働者に対する社会保険の適用拡大●治療と仕事の両立の推進●ジェンダー平等・多様性の推進●改正女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

(6) 今後の予定について 3月13日開催官公労組討論集会和3月24日開催元気派宣言は中止とします。