

2018年6月4日 No.142
全国一般労働組合全国協議会
 編集発行人 渡辺啓二
 東京都港区芝2-8-13 KITAビル3F
 TEL03-6779-8382 FAX03-6453-7857
 URL:http://www.nugw.jp/
 Email:nugw@nugw.jp



第89回日比谷メーデー

18春闘?ではトヨタ労使が始めてベアを非公開とし、連合春闘の枠組みを崩し、体をなさなくしている。春闘の社会的役割が、ついに終焉する時を迎えている。経団連には「多様な賃上げ」(コミコミで3・3%)と評価されているが、下請

18春闘で「格差拡大」を許さず、大幅賃上げを勝ち取ろう!!

18春闘?ではトヨタ労使が始めてベアを非公開とし、連合春闘の枠組みを崩し、体をなさなくしている。春闘の社会的役割が、ついに終焉する時を迎えている。経団連には「多様な賃上げ」(コミコミで3・3%)と評価されているが、下請

5/3 憲法集会に5万人参加 @東京・有明



スケジュール
 ◆6/17(日)14時~18(月)正午
全労協・組織化合宿
 @箱根路開雲
 ◆7/28(土)~29(日)
全国一般全国協
第5回中央執行委員会
 @渋谷勤労福祉会館
 ◆8/20(月)~21(火)
ユニオン・合同労組連絡会
「交流集会」 @渋谷勤労福祉会館

今回、初めて沖縄平和行進に参加させていだきましたが、私達が持っている沖縄のイメージとはかけ離れていました。学校の授業等で沖縄平和行進や戦争について学習する機会はありませんでしたが、実際に平和祈念資料館やひめゆりの塔を見学し、沖縄戦の映像や亡くなった人々の写真や所持品等をみることで、戦争の悲惨な戦いであった事を再認識することができました。現在私達が不自由なく平和に日々を過ごす事は当たり前ではな

「働き方改革推進法案」廃案へ、生活できる賃金かちとろせー!!

「高プロ」奴隷法案をあらゆる力を結集し、廃案にしよー!!
 ①「高度プロフェッショナル制度」は、①労働者に「働き方の裁量」を与えることなく、時間外・深夜割増手当も支払わずに、「管理監督者」以下の扱いだ。週休2日にあたる年間104日の休みさえあれば、24時間労働を48日間連続させても違法にならず、年間6144時間の就労を命じても合法という。フルタイム労働者の17年の総実労働

に地に落ちている。一方、中小回答は、率では現時点で昨年同様大手を上回っているが、額では格差拡大の小額回答だ。大手春闘の影響力の終焉の中で、18春闘がマスコミなどで、モリカケ問題もあつたが、ほとんど報道されなかった。未妥結組合の多い中で、中小春闘の粘りが問われている。最賃闘争を強めよう!!
 ②また、年収が高い人に限定すると政府は言うが、24時間就労を命じておいて、働けなかった分を賃金カット(欠勤控除)することも禁止されていない。つまり、年収1075万円の要件はまよやかしだ。引かれて400万



今回の沖縄平和行進に参加させていだきましたが、私達が持っている沖縄のイメージとはかけ離れていました。学校の授業等で沖縄平和行進や戦争について学習する機会はありませんでしたが、実際に平和祈念資料館やひめゆりの塔を見学し、沖縄戦の映像や亡くなった人々の写真や所持品等をみることで、戦争の悲惨な戦いであった事を再認識することができました。現在私達が不自由なく平和に日々を過ごす事は当たり前ではな

18春闘 第3波統一行動の報告

東京労組は、3・15、4・6の第1波、第2波の統一行動の成功を受けて、第3波の統一行動を4月22日に開催した。

当日の行動は12時30分よりの東仲社前で春闘要求実現に向けた集会を皮切りに、15時からセ



写真を説明するあらかぶさん (片岡遼平氏撮影)

フテック社前での不当労働行為糾弾、春闘要求実現に向けた集会、16時30分からの新聞輸送本社構内での親会社発行本社と現経営者に対する経営責任を求め構内集会を闘った。

2018福島連帯キャラバンに参加して「凛然とした請戸港の風景」川口知由(東京南部)

野が広がる風景に凛然とした。他方で富岡駅周辺は一部開発が進んでいて真新しい建物が幾つかあつたが、駅舎のすぐ近くに巨大な仮焼却処分場が聳え立つ姿は異様であった。全体の日程を通して感じたことは、放射能は五感で感じる事ができないものであるために、私たちは無関心になりがちであるということである。そうならないためには被害にあわれた人たちの話に傾聴し、政府や東電がつくり出す安易な安全神話に騙されずしっかりと科学的数値と言説を知ることが重要である。

あらかぶさん裁判の第7回口頭弁論が、4月19日東京地裁で開かれた。大法院の傍聴席がほぼ一杯となる約90人が詰めかけた。今後の裁判進行は、第10

あらかぶさん裁判の第7回口頭弁論が、4月19日東京地裁で開かれた。大法院の傍聴席がほぼ一杯となる約90人が詰めかけた。今後の裁判進行は、第10

あらかぶさん裁判の第7回口頭弁論が、4月19日東京地裁で開かれた。大法院の傍聴席がほぼ一杯となる約90人が詰めかけた。今後の裁判進行は、第10

あらかぶさん裁判の第7回口頭弁論が、4月19日東京地裁で開かれた。大法院の傍聴席がほぼ一杯となる約90人が詰めかけた。今後の裁判進行は、第10

沖縄平和行進・第4回 5 10 13

4・19 あらかぶさん裁判(第7回) 「竹中は酷かったけどねえ」ベストを着てないやろ!!」



3/17福島県民大集会に3300人 @榎葉町天神岬

「働き方改革推進法案」を廃案へ!!

全国キャラバン 4・20北海道と沖縄から同時スタート

5・22 日比谷野音集会&国会デモに2200人が結集!!



「働き方改革推進法案」を廃案へ!!

参議院での徹底審議で政府を追及し、労働組合運動の力で廃案に!!

5月31日、衆議院本会議で「働き方改革推進法案」は可決され、参議院へ送られた。「高度プロフェッショナル制度からぬけられる仕組み」を加え、中小企業への適用を遅らせるという「修正」がなされたが、その修正にはほとんど意味がなく、むしろ中小企業労働者を差別的に扱う政権の姿勢が明らかになった。

私たちは、4月末から全国で法案反対のキャラバンをつなぎ、5月22日には日比谷野音で大規模な法案反対集会に参加し、全体では2200人の結集をみた。衆議院での採決が見込まれるようになってからは、連日のように国会前抗議集会を開き、過労死家族の会の要求(首相との面会・高プロ削除)を共有して厚生労働委員会傍聴闘争も展開した。

6月から参議院の審議が始まる。働き方改革法案の欠陥・不備を追及して徹底審議を余儀なくさせ、成立を阻止させられる可能性はある。衆議院では法案の中味の審議が行なわれていない。批判されるべき点は、雇用対策基本法を変えて「生産性の向上」を労働法制の目的に加えるとか、「同一労働同一賃金」に関しては、実は身分に応じた格差・差別固定化をはかるものだ。こうした批判点をさらに暴いてこよう。国会前集会や参議院厚生労働委員会の傍聴闘争で、断乎廃案に追い込もう!!

5/31 最低賃金大幅引上げキャンペーン2018

5月31日、数年来続いているコンビニ本社に対する求人募集賃金の引き上げ要請を行った。この日、ローソン及びファミリーマートの本社に向いた。セブンのイレブンは6月8日の訪問予定。コンビニ本社のそれぞれの担当に対し、求人募集賃金が、地域の労働者の賃金決定に大きな影響力を持つことから、

①全国すべての店舗において千円以下の求人をやめ、一五〇〇円を目指すこと。
②前記を実現するためにフランチャイズ加盟店のロイヤリティを減額すること

今年度は栃木県内のコンビニスタッフの募集賃金調査結果を持参し、地域最賃と同じ八〇〇円で募集している店舗の割合が、ファミリーマートで89%、セブンのレブンで77%、ローソンで65%と高率の実態を指摘した。さらに最賃に引き上げを伴い、在籍者の賃金引き上げがどうなっているか問い合わせたとこ

ろ、モチベーションを上げる意味でも新規採用者との差異が必要だが、そこはフランチャイズオーナーの判断とのことであった。最後に、文書回答を改めて申し入れた。

最低賃金の大幅引き上げを求める中央最低賃金審議会に対する署名は、六月下旬に中央最低賃金審議会に提出するので、各団体の取りまとめを早急にお願います。



労契法18条 ヤマト運輸で無期転換かちとる

昨年11月、労契法18条の実質施行にあわせて、非正規ドライバーを正社員に転換する要求を会社に提出し、団交を行った。

そして今年3月19日に第2回団交をもった。団交で会社側は、「三年で無期転換」「一定の条件の非正規社員を本人の申請で正社員に転換する」などの内容を組合に示した。人員確保が目的であるが、ヤマト運輸が労契法18条を超える制度



5/31 第3回団体交渉

新組合 「永竹分会」を過半数22名で結成

永谷園グループ傘下の株式会社永竹で労働組合が結成され、長野一般労働組合に加入した。

(株)永竹は永谷園の即せき味噌汁「あさげ」・「ゆうげ」を製造する会社で、従業員は役員を含めて27名。組合結成で組合員となったのは22名で、職場の過半数以上を占める。

3月12日の申し入れでは、長野一般労組三役と長野一般永竹分会の三役が、組合結成通知書と団体交渉開催申入書を会社役員に手交。職場上司によるパワハラ改善、差別的な昇進・降格、残業や有給休暇取得時のルール化、男女による賃金格差の是正などを申し入れた。

4月3日に行われた第1回団体交渉には、業務により出席できない組合員を除く、15名が出席し、パワハラが日常的に行われている職場の現状を訴え、事実関係の調査を要求。

4月26日に行われた第2回団体交渉では、会社はパワハラの実態を認め、再発防止策として管理体制の見直しなどを約束した。

次回交渉は賃金格差の是正、未払い賃金の是正について5月31日に行う。