

全国ユニオンの08春闘

全国ユニオンの08春闘は未だ解決せず、今の季節のように梅雨の真っ只中の気配が漂っています。全国ユニオンは08春闘をたたかうにあたり、第1は改正パート法が今年の4月から施行されることを活かして均等待遇を求めよう、第2は派遣法の抜本改正を求めよう、第3は高齢者雇用安定法を活かして希望者全員の継続雇用を求めよう、という3つの柱を掲げました。この3つは言うまでもなく、春闘時だけの要求課題ではなく通念的な課題ではありますが、積極的に3つの課題を具現化している闘いを集中的にたたかおうと取り組みました。

「改正パート法」が施行された4月1日、KDDI エボルバユニオンは東京労働局・雇用均等室に「改正パート法に基づく指導・助言等に関する申告」を行いました。KDDI エボルバユニオンは改正パート法を活かし、5年間で均等待遇を実現しパートとして働きたいという08春闘要求をかかげ、会社と交渉を重ねています。

KDDI エボルバユニオンの仲間たちは、英語を共通語として韓国語、中国語、スペイン語、ポルトガル語などで世界の230以上の国と地域を結ぶ国際電話オペレーターとして働くパート労働者（時給契約社員）です。24時間体制で、労働時間は1日6時間以内×週5日＝週28.5時間で、時給は1300～1350円で1ヶ月で約16万円。ボーナスはなく、年収は約194万円。ここから交通費、厚生年金、社会保険、税金が引かれるので、手取りは150万～160万円です。会社は交渉の場でも「経常利益は右肩上がり」と豪語しているように、売上は04年146億円、05年190億円、06年288億円と業績は上がっています。にもかかわらず、会社は●深夜手当2000円を400円に、●早朝手当、土・日出勤手当などを半額に、●契約期間1年を3ヶ月にするなど、労働条件の不利益変更を通告してきたので、2006年11月24日にKDDI エボルバユニオンが結成されました。30名の組合員は仕事に誇りと情熱をもって働ける職場の回復をめざし、08春闘を果敢にたたかっています。交渉を進めると同時に会社前での宣伝行動、労働局への申し立て、企業内産別・労組への要請、非正規センターへの要請などに取り組み、今もたたかい続けています。

派遣労働者に希望ある働き方を取り戻したい、そのためには派遣法の抜本改正を実現しなければならないという想いで、格差是正と派遣法改正を実現する連絡会を立ち上げ、昨年10月4日以降、4野党はじめ労働団体、研究者、弁護士、マスコミなど多くの人たちに呼びかけ、院内集会・シンポジウムを4回開催、「今こそ派遣法の抜本改正を」パンフレットを作成、など派遣法の抜本改正を求める取り組みをしてきました。そして職場にあつては、日雇い派遣労働者が結成したグッドウィル・ユニオン、フルキャスト・ユニオン、エムクルー・ユニオンなどで、初めての春闘をたたかいました。有給休暇を、拘束時間に対する

賃金支払いを、データー装備費・業務管理費など不透明な名目で賃金から天引きされた賃金の返還を。

全国ユニオン09春闘方針

1 「ともに生き、働く09春闘」

※ 07春闘＝「非正規春闘」 08春闘＝「均等待遇春闘」

2 全国ユニオン09春闘～3つの柱

I 賃上げ原資の雇用確保・格差是正への充当

①労働分配率のアップ

②賃上げ原資3%相当額確保

③賃上げ原資は非正規労働者の雇用確保、格差是正（均等待遇）に充当

※各ユニオンでモデルケースを作ろう

「派遣切り」など、雇用の調整弁として非正規労働者が一斉に切り捨てられている中、09春闘においては、非正規労働者の雇用確保と正規労働者との格差是正を最重点課題とする。低下し続ける労働分配率をアップし、賃上げ原資3%相当額を非正規労働者の雇用確保と格差是正に充当することを要求する。

II 正規・非正規「共生」のための緊急ワークシェアリング

①目標

正規労働者（正社員）に「時短／ワークライフバランス」を
非正規労働者に「雇用確保」を

② 具体策

正規労働者のレイオフ（一時帰休）～雇用調整助成金で対応
その穴埋めを非正規労働者で稼働

雇用の調整弁として使い捨てられる派遣労働者や有期雇用労働者の雇用を確保するための緊急ワークシェアリングとして、また、長時間・過重労働により過労死の危機にさらされている正規労働者のワークライフバランスを確保するため、業務の減少に対しては、正規労働者をレイオフ（一時帰休）して、その間は非正規労働者が稼働することで、正規労働者と非正規労働者の共生をめざす。なお、一時帰休中の正規労働者の休業保障は、雇用調整助成金で対応することとするため、雇用調整助成金の支給要件の緩和を求める。

Ⅲ 倒産・リストラとの闘い

京品ホテル闘争に続いて、金融危機に端を発した景気悪化や放漫経営による倒産やリストラと闘い、正規労働者、非正規労働者の雇用を守る。

3 09春闘の主な予定

2/13 (金) 全国ユニオン春闘集会 ※全国ユニオン09春闘パンフ発行

2/28 ・ 3/1 「派遣切りホットライン」

3/19 (木) 「全国ユニオン春闘アクション」 ※午後：厚生労働省交渉

※18:00 京品ホテル「150日六本木ヒルズ1000名包囲デモ」

4/18 (土)・19 (日) 草莽塾

5/1 (金) 全国ユニオンメーデー

※派遣春闘

10 春闘方針

生活破壊・雇用破壊、大量解雇に抗し、正規も非正規もともに生き、働くための春闘を！

全国ユニオンは、猛威をふるう雇用破壊・賃金破壊に対し、全国ユニオンらしく、10春闘をたたかう。

米国発の金融恐慌の影響を受け始まった派遣労働者、非正規労働者の大量解雇と、一部上場企業にまで及んだ正規労働者の整理解雇という現実、全ての労働者の生存権を脅かした。解雇はさせない、生き働き続けるために闘おうということで、『正規も非正規も』を合言葉に09春闘は展開された。

09春闘では、第一に低下し続ける労働分配率をアップし、賃上げ原資3%相当額を獲得し、その賃上げ原資は非正規労働者の雇用確保、格差是正（均等待遇）に充当する、第二に正規労働者を時短することで正規労働者にワークライフバランスを確保し、非正規労働者に雇用を確保するという、正規・非正規が「共生」できることをめざす「緊急ワークシェアリング」を方針に掲げた。そのために、雇用調整助成金の支給要件の緩和を求めた。

この方針は、「年越し派遣村」等を踏まえ、派遣労働者や非正規労働者の生きたい、働きたい想いや、「野宿するしかない」という悲痛な訴えに応えるために、緊急性があると判断した提起であった。そして、労働組合としては、隣で働く人が切られること、生活ができないことに想いを寄せ、労働者同士が助け合うという労働組合として、何よりもあるべき姿が問われていることを自覚できる春闘とし、ユニオンにあらゆる働き方の労働者が結集することをめざした。

今も、派遣切り、非正規切りは止まない。製造業派遣だけでなく事務派遣やパート、契約社員、そして正社員をも「解雇」が直撃している。

失業率は、相変わらず5%台の水準で高止まりし、失業者数は昨年末を上回り、有効求人倍率は % である。雇用保険受給期間切れ失業者は、政府発表（09年11月16日）によると、今年末で約24万人、昨年末よりも増加していると思われる。雇用調整金の受給要件は緩和されたが、潜在的失業者数は610万人とも言われる状況にある。

12月5.6日に全国ユニオンが取り組んだ「派遣切りホットライン（第三弾）」には、178件の相談が寄せられた。昨年末以降の派遣切りで仕事を奪われ、次の仕事を探しながら失業給付で何とか生活していたが、就職できないまま失業給付も切れ、「生活できない」と

いう相談が大半だった。具体的には、

- 家族全員が派遣切りや病気で仕事を失って生活が困窮
 - 派遣切り、倒産、賃金不払いなどが重なり生活が困窮
 - 雇用保険が切れ家賃を滞納、アパートを追い出されそう
 - 10年以上の長期派遣で働いてきたのに切られた
- など深刻な相談が相次いだ。

昨年末のような中途契約解約をし、いきなり仕事も住まいも奪うといったドラスティックな大量、乱暴な首切りはさすがに影を潜めている。しかし、正規も非正規も生活、雇用不安に怯え、一旦、仕事を奪われたら次の就業の目途がたたない。「貧困」が深刻化し、生きること、働くことに希望を見出せない。

全国ユニオンは、すべての労働者が「仲間として、生きる、働く」ことができる2010春闘をめざし、たたかう。

全国ユニオン 10春闘の取り組み

I 人として生きることができる賃金をめざす。

全国ユニオンは、2002年に結成以降、均等待遇をめざし、「誰でもどこでも時給1200円以上！」を春闘要求に掲げてきた。憲法25条の生存権を根拠として、年収240万円を年間フルタイムで働くとした2000時間で割った額、時給1200円以上を求めてきた。しかし、生きる上で最低と思われる年収240万円に、パート労働者97%、派遣労働者（登録型）64%、非正規労働者全体では80%が下回っている。「夢」の額と言われてきた時給1200円であるが、新政権も「最低賃金1000円」をマニフェストに掲げた。全国ユニオンは生きるために最低必要な額である時給1200円以上をめざし、10春闘をたたかう。

さらに、10春闘は、働いても生活できないだけでなく、仕事が奪われる、仕事がない、という状況下で、全国ユニオンが人としての賃金・労働条件を求める闘いである。正規労働者も非正規労働者も「仲間」として生きることができる、働き続けることができることを意識した取組を追求する。

賃金改善要求

(1) ①賃上げ原資 3%相当額獲得の要求をする、

②非正規労働者の雇用確保、格差是正に充当する、

③正規労働者の賃金は現状を確保する、ことを取り組む。

(2) 自立して生きられる時間給「誰でもどこでも時給 1200 円以上」をめざす

●1200 円×2000 時間／年収 240 万円

派遣労働者 5% 65 円 [時給 1315 円として]

パート労働者 5% 50 円 [時給 1000 円として]

(3) 企業内最低賃金 時給 1200 円以上をめざす

II 派遣法の抜本改正をめざす

①待ったなし！抜本改正！

派遣法の改正が佳境に入っている。派遣法の抜本改正は、派遣労働者の利益の向上に止まらず、ディセント・ワークの実現に向けた歩みの大きな第一歩になる。

派遣法抜本改正の実現を勝ち取るために、全力で奮闘しよう。

②「派遣 請負 Q&A」(＝偽装請負容認通達)を撤回させ偽装請負等を撲滅しよう！

09年3月31日、厚生労働省が出した「派遣 請負 Q&A」は、具体的事例を挙げ、こうやれば偽装請負にならないとしている。「こうすると偽装請負である」というこれまでの偽装請負撲滅に向けたコンセプトと違う内容が展開されている。全国ユニオンはこれでは「偽装請負促進法」であると認識し、この「Q&A」の撤回を求める。

一方で、派遣法が改正されたら偽装請負化が進むという声がある。改正されたらではなく、改正されなくとも偽装請負は蔓延している。労働局に、職安法44条による指導・監督の

強化を求めるなど、偽装請負の撲滅を図る。

Ⅲ 倒産・事業閉鎖・リストラとたたかう

08年9月以降のリーマンショック以降の世界金融危機で、大リストラの嵐が吹き荒れ、未曾有の雇用危機が押し寄せている。誰にとっても「明日は我が身」である。京品ホテル闘争に続き、サウナ王城でも自主営業が始まった。KDDI エボルバユニオンは、09年3月末の業務廃止提案にたいし、規制緩和によって断ち切れようとしている「海外と日本を結ぶ命綱をなくすな！」と、闘いを強めている。

生存権を確保するために、生きることをあきらめない、人らしい生活と労働を求める闘いは、社会全体に共感を広げている。

Ⅳ 60歳以上の雇用確保をめざす

07年の「高齢者雇用安定法」の改正で、事業主は①定年の廃止、②65歳定年への定年の引き上げ、③65歳までの継続雇用制度のいずれかの措置を講じなければならないとなった。継続雇用制度については原則希望者全員を対象とすることが求められているが、60歳以降の雇用と労働条件の確保は、「事業主は…労働者の過半数を代表する者との書面による協定により…この制度の措置を講じたものとみなす」（高齢者雇用安定法第9条第2項）となっている。さらに、この労使協定による適用基準として厚生労働省は「高年齢者雇用延長 Q&A」で、「差別・選別雇用」「賃金ダウン」「有期雇用契約」を容認している。この基準を悪用した使用者側と様々なトラブルが起きている。

全国ユニオンはあらゆる職場で60歳以上の雇用拡大を実現するために「高齢者雇用安定法」の改正をめざす。具体的には、①定年の引き上げを求める、②厚生労働省が容認した「適用基準」の誤りを正す、③厚生労働省の「高年齢者雇用延長 Q&A」の修正・削除を求める。

Ⅴ 10春闘を全力でたたかい、ユニオンに結集する仲間を増やす

協約闘争を強化しよう

〔1〕 職場の労使関係を確立し組織化を前進させるために全般的な労働協約のみなおし、チェック活動を強化します。とりわけ、労働契約法の悪用による不利益変更を許さない闘いをすすめます。

〔2〕 08年施行された改正パート法を活用し、労働協約の見直しをすすめます。

〔3〕 パート・派遣など非正社員導入をチェックし均等待遇実現への道をひらく労働協約締結を迫ります。派遣先労組の任務として派遣労働者受け入れチェックの協約締結をすすめます。

〔4〕 企業の不正をただし社会的責任を果たせる企業に改善するための「内部告発保護」労働協約の締結を進めます。

〔5〕 高齢者雇用安定法の立法趣旨である、希望者には原則雇用延長を行うことを定めた労働協約の締結を進めます。

各地でリビングウェイジ〔生活保障賃金条例〕制定の運動を進めます

今秋千葉県野田市で制定され、尼崎などですすすめられている公契約にかかわるリビングウェイジ条例制定の運動を全国ですすめていきましょう。自治体下請け関係での入札などを悪用した雇用破壊・賃金破壊は、といった『官製ワーキングプア』の増加は、地域全体の低条件を促進しています。地区連合や地区労とともに社会的労働運動の柱として条例制定運動をめざします。

1 2011 春季生活闘争「基本構想」(連合)

- (1) 「すべての労働者の処遇改善」に向けた 2 年目の闘い
- (2) 賃上げによるデフレスパイラルからの脱却
 - ①金をピーク時水準(1997年)まで復元して企業部門から家計部門への所得移転をはかる
 - ②適正配分の追及
- (3) 非正規労働者への取組みや配分追及の重要性を社会的キャンペーンとして展開する
- (4) 「非正規共闘」の設置
- (5) 政策制度の取組み
 - ①経済の活性化と雇用増加につながる予算編成を求める
 - ②労働者派遣法と有期労働契約等の見直しなど
- (6) すべての組合が取組むミニマム運動課題
 - ①賃金カーブ維持分の確保
 - ②非正規労働者を含めた全労働者の賃金をはじめとする待遇改善
 - ③企業内最賃協定の締結と引き上げ
 - ④総労働時間の短縮、割増率の引上げ
- (7) 中小の格差是正と底上げ
 - ①「中堅代表銘柄」の設定

②時給と月給をつなぐ指標としての時間当たり賃金を示す。

2 全国ユニオンは 2010 春闘での取り組みを継続し、「ディーセントワークの実現をめざす」(第 9 回定期大会方針) 1 年目として 2011 春闘を位置づける。

(1) 生活できる賃金と雇用の確保、均等待遇をめざす

①賃上げ原資として 3%相当額を要求し、
非正規労働者の格差是正・底上げに充当する

②自立して生活できる時間給「誰でもどこでも時給 1200 円以上」をめざす

(1200 円×2000 時間=年収 240 万円以上)

<派遣労働者> 5% 65 円 (時給 1272 円として)

*2010 年 10 月、一般派遣事業所・登録型派遣の平均日給 (10,173 円 : 8 時間換算、前年比 9.6%減) ⇒1272 円/時給×5%=63.6 円≒65 円

<パート労働者> 5% 50 円 (時給 1000 円として)

③企業内最低賃金は時給 1200 円以上をめざす

④非正規労働者の雇用確保のために労働契約の更新、期限の定めのない雇用を求める

⑤労働条件の不利益変更を許さない闘いをすすめる

・労働基準法にそった労働者代表の民主的な選出を求める

・人事評価システムに名を借りた労働条件の不利益変更を認めない

・有期雇用労働者の不当な雇止めを認めない

⑥パワーハラスメントを縛減し働きやすい職場環境をつくる

⑦労働協約闘争を強化する

- ・ 全般的な労働協約のチェックや見直しを行う
- ・ 改正パート法を活用して労働協約の見直しを行う
- ・ 以下の労働協約締結をめざす

a 均等待遇実現のために非正規労働者の雇用条件等をチェックするもの

b 派遣先労働組合として派遣労働者受け入れをチェックするもの

c 内部告発者を保護するもの

d 高齢法の立法趣旨を生かし希望者全員を 65 歳まで雇用延長を行うもの

(2) 社会的労働運動として取組む春闘

①改正派遣法の早期成立をめざす

②合理的理由のない有期雇用を規制する立法化運動をすすめる

③高齢法改正（高齢法の立法趣旨に反する「Q&A」を修正削除し希望者全員の雇用継続を実現させる） 65 歳までの定年延長を求める

④「派遣 請負 Q&A」の撤回と偽装請負の撲滅

⑤改正育児・介護休業法での有期雇用労働者に対する適用要件（「子どもが 1 歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること」）の撤廃

⑥リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定

⑦倒産・事業所閉鎖・リストラとの闘い

a 公的雇用創出を求める

b 国際オペレータ通話の復活と雇用確保を求める「au ボイコット運動」（派遣ユニオン・KDDI エボルバユニオン）の支援

c 鴨川ヒルズリゾートホテル闘争（なのはなユニオン）の支援

⑧労働会館の廃止撤回運動（武庫川ユニオン）の支援

（3）5000人の全国ユニオンをめざす春闘時の仲間づくり

3 闘いの進め方

（1）すべてのユニオンで春闘に取り組む

①企業内で春闘交渉を行う

②社会的労働運動として取り組む春闘」として設定された課題で・集会・学習会・地域宣伝・労働局等の行政組織への要請行動などを行う

（2）具体的な取組み

①派遣切りホットライン（12月4日から12月5日）

②通勤費非課税キャンペーン（2月4日）

③春闘開始集会（2月18日）

④有期雇用の雇止めホットライン（3月1日から3月2日）

⑤ 連合春闘中央集会（3月第1土曜日）

⑥ 春闘1日アクションと厚労省交渉（3月18日）

⑦ 連合メーデー（4月29日）

⑧ 全国ユニオンメーデー（5月1日）

⑨ 草莽塾：相談スタッフ育成講座（5月27日から5月28日）

連合・2012 春季生活闘争方針

2012 春季生活闘争の考え方

(1)「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、すべての働く者の生活が改善される
取組み（格差是正、底上げ・底支えの取組み）

(2)すべての労働者のために1%を目安に配分を求める

(3)賃上げ要求などの労働条件改善の取組み

①連合が示す1歳・1年間の差の社会的水準である5000円を目安に賃金水準の維持を
はかる

- ・中小・地場で賃金カーブ維持分が算定困難な場合は賃金カーブ維持分として4500
円を要求する（他に賃金改善分として1%を目安に要求）

②非正規労働者の労働条件の改善

- ・「誰もが時給1000円」をめざす
- ・職務や人材活用の仕組みが正社員と同じ働き方：時給30円
- ・職務や人材活用の仕組みが正社員と異なる働き方：20円
- ・均等・均衡待遇をめざす観点から格差是正分として1%を目安に要求
- ・正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- ・昇給ルールの明確化
- ・一時金の支給

- ・通勤費・駐車料金・慶弔休暇に加え福利厚生全般に関する取組み

- ・法内残業について正社員同様の時間外割増率の適用

(4)社会的キャンペーン等の展開によって、非正規労働者の取組みや配分追及の重要性について、広く社会に波及させる

全国ユニオン 2012 春闘方針

2011 春闘での取組みを継続し、「ディーセントワークの実現をめざす」2年目の春闘として位置づける。

1.非正規労働者の格差是正と底上げをめざし、人として生きられる賃金と雇用の確保、均等待遇の実現をめざす

(1) 3%の賃上げを要求し、賃上げ総原資を非正規労働者の格差是正と底上げに充当する
自立して生きられる時間給「誰でもどこでも時給 1200 円以上」をめざす
(1200 円×2000 時間＝年収 240 万円以上)

(2) 企業内最低賃金は時給 1200 円以上をめざす

(3) 非正規労働者の雇用確保のために労働契約の更新、期限の定めのない雇用を求める

(4) 労働協約闘争の強化

①全般的な労働協約のチェックや見直しを行う

②改正パート法を活用して労働協約の見直しを行う

③以下の労働協約締結をめざす

- ・均等待遇実現のために非正規労働者の雇用条件等をチェックするもの

- ・派遣先労働組合として派遣労働者受け入れをチェックするもの

- ・内部告発者を保護するもの

- ・高齢法の立法趣旨を生かし希望者全員の65歳までの雇用延長を行うもの（継続雇用基準に関わる要件を削除）

- (5) 就業規則の改悪に反対する

- ①労働者代表の適法的選出を求める

- ②（公正な）人事評価システムに名を借りた不利益変更を認めない

- (6) セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントを撲滅する就労環境づくり。

2.社会的労働運動として取り組む春闘

- (1) 派遣切りを2度と繰り返さない派遣法の抜本改正を求める

- (2) 有期雇用規制の立法化運動をすすめる

- ①パンプの活用と連動したシンポジウムの開催

- ②雇止め問題で他労組との共闘をすすめる

- (3) 高齢法を改正し希望者全員の65歳までの雇用継続を実現させる

- (4) 改正「パート法」の見直し

- ①差別禁止の適用条件から「人材活用の仕組み・活用（人事異動の有無・範囲）が同じ」「就業形態(契約期間)が同じ」を削除し「職務が同じ」だけとし、差別禁止の実効性を確保する

- (5) 偽装請負を容認する「派遣 請負 Q&A」の撤回と偽装請負の撲滅

(6) 改正育児・介護休業法での有期雇用労働者に対する適用要件（「子どもが1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること」）の撤廃

(7) リビングウェイジ（生活保障賃金条例）の制定

・地方議会への陳情活動に取り組む

(8) 最低賃金を1000円とする署名活動

(9) 倒産・事業所閉鎖・リストラとの闘いをすすめる

3、争議・組織化支援（重点項目）

①国際オペレータ通話の復活と雇用確保を求める「au ボイコット運動」（派遣ユニオン・KDDI エボルバユニオン）等への支援

②シャープ関連の「ピノイユニティ」（ユニオンみえ）の支援

4、脱原発の取組み

①1000万人署名

②集会への参加

5、5000人の全国ユニオンをめざす春闘時のなかまづくり。

以上