

すべての労働組合で月例賃金の引き上げにこだわろう！
働く者の暮らしの底上げ・格差是正をはかろう！
すべての働く者の処遇改善をはかろう！

「2014春季生活闘争勝利、政策・制度要求、1000万連合実現！」
長崎地区総決起集会



連合長崎と連合長崎地協は、共催で3月8日（土）10時30分から長崎市公会堂前公園において「2014春季生活闘争勝利、政策・制度要求、1000万連合実現！」長崎地区総決起集会を開催し、2,000人もの仲間が集結しました。

冒頭、森会長は、次の3点について主催者を代表してあいさつを行いました。

①2014春季生活闘争では、その時々の方況により大きく変化する一時金ではなく、年間を通して、また将来設計を行う上で最も重要な月例賃金の底上げを何としても勝ち取らなければならない。すべての労働者の処遇改善へ向け、「高付加価値を生み出す人材の育成と処遇」、「賃金の格差是正」、この2点の達成に向け労働者の総意を結

集しなければならない。そしてその成果を県の最低賃金、業種別最低賃金の上乗せに反映していかなければならない。

- ②労働者保護ルール of 改悪については、まさに経営側にすり寄った経営者目線での政策であり、政府は本年中に大きな動きをしようとしている。労働者をまさに一つの道具としてみている。「労働は商品ではない」、「労働は生身の人間、生活の営みである」ということを社会に対して大きく発信し、「ストップ！労働者保護ルールの改悪！」をおこななければならないことを皆様とともに共有していきたい。
- ③連合長崎は、産別加盟ができていない組織、職場単位での新たな組織化、そして個人でも加入できる労働組合としての機能を発揮する「連合長崎地

域ユニオン」を3月29日(土)に結成する。各産別・単組での組織拡大の取り組みとあわせて、県下で年間1,500人の拡大を目標に世論喚起を行い、組織拡大のうねりをつくりあげていく。

森会長のあいさつの後、大久保潔重民主党長崎県連代表代行、吉村庄二社民党長崎県連代表からの来賓あいさつ受けました。山中女性委員会副委員長からの集会宣言、中村青年委員会委員長からの連合長崎組織拡大キックオフ集会アピールを採択し、峰義彦長崎地協議長のがんばろう三唱の後、参加者全員で「2014春闘を勝利するぞ!」、「労働者保護ルールの改悪を阻止するぞ!」などシュプレヒコールをしながら新地・湊公園までデモ行進を行い、総決起集会を終りました。



すべての働く者の賃金・労働条件の底上げへ向け、 長崎県経営者協会へ要請行動を実施！

連合長崎は、3月5日（水）三菱重工長崎造船所本館応接室で、連合長崎2014春季生活闘争方針に基づき、長崎県経営者協会に対し、各会員企業において賃金引上げを積極的に行うことなど6項目の要請を行いました。

冒頭、連合長崎森会長より長崎県経営者協会尊田雅弘会長に対し要請書を手交した後、森会長より①連合は今次春闘においてすべての労働者の底上げ、底支えのため「月例賃金」の引き上げにこだわって取り組むこととする、②経営側においては、「人への投資」を重視し、働く者のモチベーションを上げる意味でも前向きな取り組みをお願いする、③月例賃金の引上げと同時に、全国最下位にある長崎地方最低賃金の大幅引上げにも理解をお願いする、等の要請内容の趣旨説明を行いました。

要請に対し尊田会長は、①要請内容については経営者協会で協議する、②確かに地場中小の景況感は向上しているが、ベースアップについては最終的に各企業の判断となる、③長崎県の人口減少に歯止めをかけるためにも、最低賃金については中央との格差解消をめざさなければならない、④いづれにしても、経営者協会としては「働いて夢がある企業」の構築に向けて努力する、という考えが示されました。

2014春季生活闘争は大手の回答が出そろい、これから地場中小の闘いに移行します。連合長崎は、「働くことを軸とする安心社会」の実現と「デフレからの脱却」をめざすこととし、地場中小組合の闘いを全力で支援します。



長崎県経営者協会へ要請書を手渡す森会長

長崎県経営者協会への要請6項目

1. 景気回復とデフレからの早期脱却をめざし、長崎県経済の好循環実現につなげるために、労使間の紳士的な協議により雇用の維持・安定を前提として、すべての働く者の賃金を引き上げる取り組みを積極的に行うよう会員企業を指導すること。
2. 公正なワークルールの確立のために正規労働者はもとより、パート・有期契約・派遣・請負労働者等のいわゆる非正規労働者についても、各種労働関係法令の遵守を会員企業や従業員に徹底すること。とりわけ、処遇の改善（均等・均衡待遇）と安定雇用に積極的に取り組むこと。
3. 経済・雇用の安定に向けて、会員企業に以下の対応を強化すること。
 - (1) 中小・地場企業の経営基盤や競争力強化をはじめとする支援対策を講じること。
 - (2) 生産年齢人口の減少過程にある中で、生産力を維持向上させていくために、若年者、女性、高齢者、障がい者の雇用促進・能力開発に向けた施策を実施すること。
 - (3) 長崎県経済の成長と競争力向上の原動力として「人財」の育成・確保は喫緊の課題であることから、「人財への投資」を十分にはかること。
 - (4) 改正労働者派遣法、改正高年齢者雇用安定法、改正労働契約法の改正内容の周知を行い、安易な解雇・雇い止め、理由なき内定取り消しを行わないよう周知・徹底すること。
 - (5) 雇用安定に向けた各種助成制度に関して周知・徹底を行うこと。
4. 経営4団体・連合長崎・長崎労働局・長崎県の7者で合意された「ワーク・ライフ・バランス7者宣言」（2010年11月26日）に基づき、各種取り組みを実践し、総労働時間の短縮をめざすとともに、過重な時間外・休日労働が行われぬよう会員企業を指導すること。
5. 現在、全国最下位である長崎地方最低賃金については、戦略雇用対話で合意された「2020年までに全国平均1,000円、早期に最低800円」を共通認識とし、労使協働で金額水準の抜本的引き上げに向けた取り組みを行うこと。そのための、地場中小企業に対する支援策の充実に向けた検討を促進すること。
6. 企業と労働組合は大切なパートナーとなることから、すべての職場で「集団的労使関係」が構築できるよう、労働組合がない会員企業に対して、労働組合の存在意義を周知すること。

労働者保護ルール改悪反対を求める意見書採択を改革21へ要請!

連合長崎は、3月3日(月)11時から3月定例月議会前の「改革21との定例会」を開催し、現在、政府が検討している「労働者保護ルールの改悪」に対し、長崎県議会において「労働者保護ルール改悪反対を求める意見書」を採択し、国及び関係行政機関に対して意見書を提出するよう要請を行いました。

この要請行動は、連合本部の第4回中央執行委員会(2013.1.23)において「STOP THE 格差社会!暮らしの底上げ実現」キャンペーンの取り組みの一環として、労

働者保護ルールの改悪阻止を国に求める地方議会の意見書採択へ向けた取り組みが確認されたことを受け、地方から「改悪反対!」の声を国会及び関係行政庁へ届けるため、現在、全国の地方連合会において取り組みが進められています。

今後も連合長崎は、「労働者保護ルール改悪反対!」を求めて、各種行動をおこしてまいります。構成組織・組合員の皆様のご支援・ご協力をお願いします。

○意見書採択を求めた要請事項

1. 不当な解雇として裁判で勝訴しても企業が金銭さえ払えば職場復帰の道が閉ざされてしまう「解雇の金銭解決制度」、解雇しやすい正社員を増やす懸念のある「限定正社員」制度の普及、長時間労働を誘発するおそれのある「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入などは、行うべきではないこと。
2. 低賃金や低処遇のままの派遣労働の拡大につながりかねない法改正ではなく、派遣労働者のより安定した直接雇用への誘導と処遇改善に向けた法改正を行うべきこと。
3. 雇用・労働政策に係る議論はILOの三者構成主義に則って、労働者代表委員、使用者代表委員、公益委員で構成される労働政策審議会でされるべきであること。

統一地方選挙前哨戦! 南島原市議会議員選挙

金子 憲太郎(かねこ けんたろう)氏の推薦決定!

任期満了に伴う南島原市議会議員選挙は、4月13日(日)告示、4月20日(日)投開票で施行されます。連合長崎は2月7日(金)に開催した第5回執行委員会において、自治労が推薦要請を行った現職の金子憲太郎氏の推薦を決定しました。各構成組織・各地協は当選に向けた取り組みをお願いします。

○南島原市議会議員選挙

(2014年4月13日(日)告示、4月20日(日)投開票)

- 金子 憲太郎 (かねこ けんたろう)
64歳
組織内(自治労)
無所属:現職(当選1回)



3・8 国際女性デー長崎集会

～マタニティ・ハラスメントについて考える～

連合長崎女性委員会は、2014年3月8日(土)、長崎県勤労福祉会館にて「3.8国際女性デー長崎集会」を開催し、組合員など約120名が参加しました。3.8国際女性デーは、1857年3月8日ニューヨークの被服工場で働く女性たちが、低賃金・長時間労働に抗議を行ったことが起源と言われています。連合も1996年から春季生活闘争の統一行動と位置づけ全国の仲間と一緒に取り組んでいます。

集会の冒頭に女性委員会白倉あけみ委員長、連合長崎上田洋一副会長の挨拶の後、長崎労働局 雇用均等室 室長補佐の宮崎直子様を講師に招き、「マタニティ・ハラスメント」をテーマに講演いただきました。「マタニティ・ハラスメント」とは、働く女性が妊娠や出産を理由に解雇・雇止めをされたり、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントのことであると言われています。

宮崎様からは、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」により、妊娠・出産や育児休業等を理由とする

不利益取扱いは禁止されており、妊娠・出産、産休・育児の取得を理由とした解雇や契約の打ち切りは違法であることを紹介し、「おかしいと感じることがあれば、雇用均等室へ相談して欲しい」と呼びかけました。集会の最後には、女性委員会吉川寧子幹事が「集会アピール」を読み上げ、満場一致で採択されました。

集会終了後には、女性デーのシンボルである「パン」と「バラ」を参加者全員へ配りました。

【妊娠・出産に関する法令(一部抜粋)】

労基法…労働基準法
均等法…男女雇用機会均等法
育介法…育児・介護休業法

○解雇の制限

- 産休中+30日間の解雇は禁止
(労基法第19条第1項)
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は無効
(均等法第9条第4項)

○不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いは禁止
(均等法第9条第3項)

○産前産後休業・育児休業

- 産前産後休業は、産前6週間・産後8週間
(労基法第65条第1項及び第2項)
- 育児休業は、原則子が1歳に達する日まで取得可能
(育介法第5条第1項)
※特例で1歳6ヶ月に達する日まで取得可能
(育介法第5条第3項)



お詫び

連合速報No.277号の地協・ブロック役員紹介で、「北松ブロック議長 吉元修二(電力総連)」を「北松ブロック議長 吉元彰二(電力総連)」と氏名を誤って記載しておりました。

関係者の皆さまにはご迷惑をおかけしたことをお詫びし訂正させていただきます。



吉元 修二
(電力総連)