

働き続けるには労働組合が必要だ

仲間と一緒に要求前進!

「もう、ずっと前から、この会社には労働組合がないとダメだと言われてきた。今回、組合が結成できて本当によかった——」リサイクルショップを運営する株式会社大宮電化で2020年夏に結成された、全労連・全国一般埼玉地本・大宮電化支部。正社員・契約社員の7割以上を組織し、賃上げや休日増などの成果を勝ち取っています。

待遇の悪さに社員が定着しなかった

大宮電化は、リサイクル 盟し、埼玉県を中心に64店舗を展開している。正社員・契約社員は約



支部の主要メンバーは30~40代の青年たち

150人。うち110人が大宮電化支部に加入、パートやアルバイトなども含め約120人が組合員です。

組合結成の中心となったのは、店舗の店長を束ねる立場のエリア長たち。同社では待遇の悪さ

「労働分配率を改める気はない」

社長の言葉への怒りを結集 賃上げや休日増を勝ち取る

全労連・全国一般埼玉地本 大宮電化支部

変える 2022年国民春闘

スローガン

大幅賃上げ・底上げで 誰もが希望もてる公正な社会を “労働組合でいっしょにつくろう”



スト権を確立し、賃金やパートの待遇差別などで一定の改善を実現

店長を集めて呼びかけ その場でほぼ全員加入

田中書記長や藤巻委員長など、中心メンバー2020年8月31日に結成しました。同日、エリアごとに店長を集め、

「労働組合をつくった。みんな加入してほしい」と呼びかけたところ、ほぼ全員が加入したといいます。

高い組織率を背景として翌9月に団体交渉を開始。途中、冬の一時金交渉もあり、妥結したのは21春闘でしたが、基本給アップ、一時金の改善、勤務時間短縮、特別休暇・慶弔休暇制度、パートの有給休暇取得で差別

デジタル技術をフル活用 スト権もパワーポで解説

組合結成がコロナ禍の最中だったこともあり、活動の中心はオンラインです。「交渉の様子を中継したこともある。現在も交渉は録音して共有している」。Zoomでの団体交渉報告会には50人ほどの参加がありました。

に若い社員が次々と辞めてしまっていました。それを社長に伝えたことでもあります。

「でも、経営陣には危機感が全くなかった。社長にも待遇改善を訴えた

が、「労働分配率を改める気はない」と明言される気はない」と明言される気はない」と明言される

撤廃などを勝ち取りました。「社員たちから、て、うれしかった」(田中書記長)。

ストライキの基礎知識

- 労働組合にはストライキという権利が法律で認められています。
- 労働組合員の総意で賃金や労働条件の改善を求めて、集団で業務を放棄することです。

↓

ストライキを実際に行うためには

- ①ストライキに関して組合員にストライキとはどういうものか理解してもらう。(ちなみに今ここです。)
- ②ストライキ権を確立する。 ←この部分を武器にします

ストライキについて、「加盟企業(スト)の直接無記名投票により選挙され半数による決定を経なければストライキは一つの職務ですから、デモリットを考える十分な議論と必要です。そのためには、組合員が事前に、高率でスト権を確立

スト権投票のやり方

数日後に店舗に封筒をお送りします。組合加入者分の投票用のハガキが入っています。

↓

投票用ハガキに賛成、反対をチェックする項目がありますので、チェックしてください。

↓

チェックして一緒に同封してある情報保護シールを張って頂き、チェックした項目を隠してそのままポストに入れてください。

ストの基礎知識からスト権までパワーポイントで組合員に説明した

労働者と国民の団結で大幅賃上げ・底上げを実現させよう

2022年国民春闘 方針ダイジェスト

4つの要求の柱

22国民春闘は、日本の労働者が直面する最大の問題であり、コロナ禍が大災害となった大きな原因でもある、異常な低賃金・不安定雇用の実態を改善させることが最大の争点です。とりわけ、社会維持に不可欠な職場で働くエッセンシャルワーカーの生活と雇用の安定が急務です。たまたかう労働組合の社会的な影響力が強まらない限り、改善は図れません。

「いまこそ労働組合」です。国民春闘共闘・全労連は、最も困難に直面する労働者に寄り添い、希望を語り、ともにたたかうことを信条に、その本領を発揮したたい抜きましょう。

1 格差を是正し、賃金の大幅引き上げ・底上げ、最低賃金、均等待遇の抜本的な改善で賃金引き上げの流れを

3 医療・公衆衛生体制の拡充、エッセンシャルワーカーの処遇改善と人員確保、公務・公共サービス体制の拡充

2 雇用をまもり、人間らしく働くルールの確立、格差是正、非正規雇用差別や女性差別をなくそう

4 憲法が生き、人権がまもられる社会の確立に向け、参議院選挙で私たちの要求が実現可能となる政治へ

「コロナ禍に乘じたリストラから雇用をまもり、労働組合のある職場で解雇・雇止めを出さない取り組みを強化します。加えて、安易な解雇を多発させる「解雇の金銭解決制度」の創設を許さないたいを強化します。

労働契約法第18条「無期転換ルール」の見直しの議論がすすんでいます。有期契約時の労働条件を引き継ぐ規定の削除や通算契約期間5年の短縮、不更新条項への規制、有期契約の入り口規制などを求めていきます。

男女間格差の是正に向けたポジティブ・アクションに取り組みます。また、「同一労働同一賃金」の法整備を実現すべく、各政党に要請します。「雇用によらない働き方が増えつつあり、雇用によらない働き方をしている労働者を組織化し、当事者の要求実現を図ります。」

「労働時間短縮運動（1日8時間労働から7時間労働）」の推進のため、事業所単位の「労働時間制度調査」を行います。

「このちまもる地域行動」を重点課題として取り組みをさらに強化します。①保健所の拡充、医師・看護師・介護職員の増員、②公立の病院の再編統合の撤回で拡充を図る政策の実現をめざします。

非正規労働者の雇用の質の向上や人員の確保・拡充を図ることが社会的義務となっています。同産業の仲間に要求を知らせ、ともに声を上げたたかうことを呼びかけます。

「行政改革」の名の下に公的部門「コロナ禍を口実に、改憲による緊急事態条項」の制定を急ぐ議論が盛んに行われています。感染防止に十分な生活補償が行われず、改憲の口実にする最悪のシナリオです。労働者・国民の声を結集し、憲法が生き、人権がまもられる社会への具体的な発信を続けます。

参議院選挙が7月に行われます。要求実現が可能な政治への転換に向け、職場での学習と議論を大切に

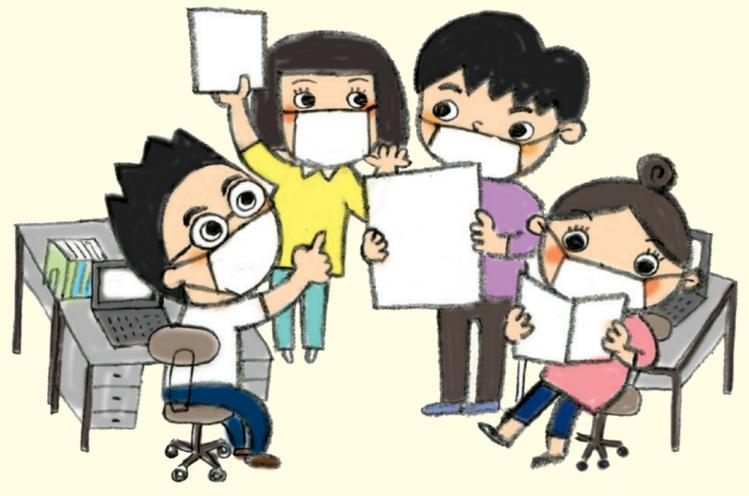
4つのアプローチ

アプローチ1 「要求討議で「要求と目的の明確化、春闘学習を強化

アプローチ2 「格差の是正へ、非正規格差やジェンダー格差の要求と見える化

アプローチ3 すべての取り組みに「組織拡大強化を位置づけ

アプローチ4 参議院選挙で憲法が生かされ、要求実現可能な新しい政治へ



ジェンダー格差や非正規格差など格差を見える化し、その不条理に対し当事者とともに声を上げて変えることを戦略に位置づけます。賃金や時金、雇用や労働条件、いのちをまもる社会保障などすべての問題でそれぞれジェンダー格差、非正規格差など実態の見える化が大切です。女性や非正規労働者の組織化につなげ、社会的にも大きな運動をつくることをめざします。

7月に参議院議員選挙がたたかわれます。総選挙の結果を踏まえて、私たちの要求の実現が可能な新しい政治への転換を求めます。地元の政党や候補者に「いのちまもる要求」「最低賃金全国一律1500円」など要求の公約化を求めます。参議院選挙方針に基づく取り組みをすすめて、労働組合としてたたかう参議院選挙として、具体的な選挙運動への参加を呼びかけます。



2021年2月6日、ローカルピッピングアクション新宿駅東口宣伝



声をあげれば 仲間が増えれば 変えられる

22国民春闘のすすめ方

すべての職場組織で要求書の提出・交渉を行い、ストライキを背景にした団体交渉に粘り強く取り組みます。生活悪化の具体的な事実で「労働者の雇用と生活をまもる責任」を経営者に迫ります。

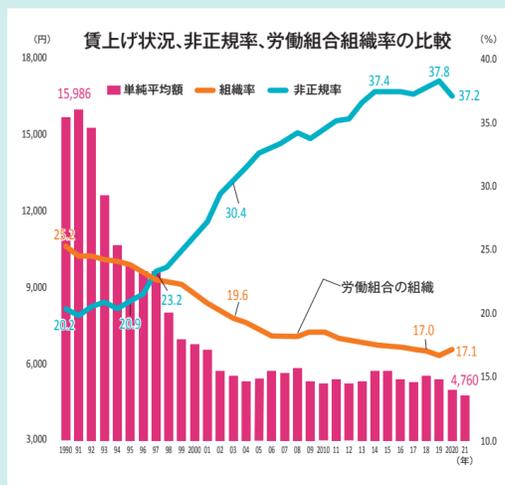
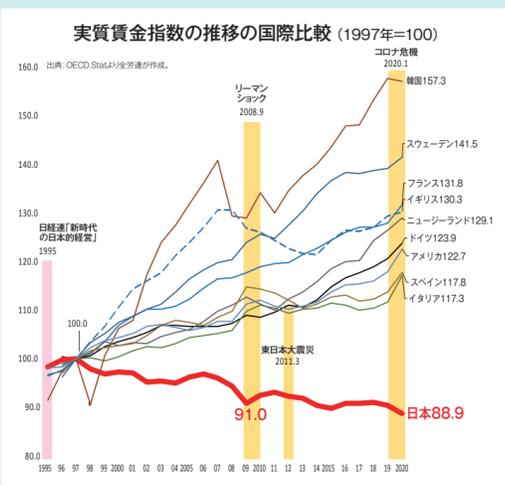
全国統一集中回答日（3月9日）への結集強化、翌10日はストライキを含む全国統一行動を取り組み、先行回答でプラス獲得と「大幅賃上げ・底上げと人員確保はセット」をアピールします。

4月1日から10日を回答促進強化旬間とし、要求の追い上げを図ります。単産や地方組織・地域組織はたたかっている労働者を励ますための激励や支援行動に取り組みます。

春闘アンケートは、全組合員規模での集約に加え、未組織労働者にも広げ100万人分をめざします。仲間のリアルな声・生活実態を集め、要求づくりや団体交渉にいかします。

最低生計費調査結果の学習をはじめ、要求を練り上げるため、情勢の学習・討議を重視します。成果主義賃金の拡大を許さず、評価を賃金格差に結びつけないたいを強めます。

単産と地方・地域が連携して、打って出る取り組みを重視します。非正規や低賃金労働者など時間額1500円を下回る労働者をなくし、「ボーナス差別やめろ！キャンペーン」で要求前進をめざします。



賃金大幅引き上げ・底上げ 統一要求

月額25,000円以上
時間額150円以上
企業内最賃 時間額1,500円以上
全国一律最低賃金1,500円

子どもを真ん中に据えて改善を図る



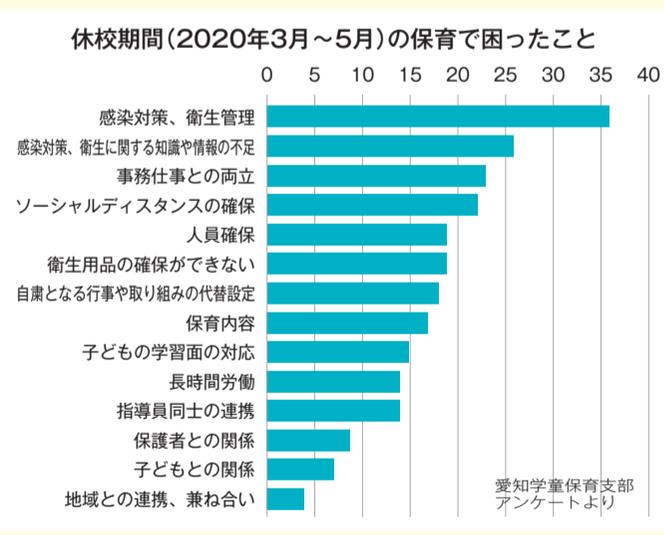
建交労
愛知学童保育支部

コロナ禍 突然の臨時開所に 困難を抱えながら対応

20年、新型コロナウイルス感染に見舞われ、政府は突然、3月から学校の臨時休校と学童保育の原則臨時開所を要請しました。その間、わずか2日間。子どもの受け入れが早朝からとなり、現場は混乱するなか、名古屋市の建交労愛知学童保育支部は子どもの安全と保護者が安心して預けられる学童保育に奔走。そして、このコロナ禍を「子どもの権利保障」を考慮する機会とし、学童保育の質的向上と指導員の処遇改善に向けた新たなたたかいを歩みはじめています。

正規指導員が2人なので開所できた

名古屋市内で組織された学童保育所では多くが2人の正規指導員と非正規指導員が配置されています。学童保育支部の田村一志書記長は「正規指導員が2人いたから対応できた。しかし、人手不足のところが多い。多くの混乱もあったが指導員の『使命感』で乗り切ることができた」と語ります。臨時開所で困ったことのトップは、「感染対策、衛生管理」で感染拡大防止はきわめて困難でした。国の学童保育室の基準は「子ども1人当たり1.65㎡以上ですが、これではソーシャルディスタンスが保てません。『手洗い場が1つしかない、全員が洗い終わるのに15分かかる』『80人の子どもにトイレが3つ



要求する人々の確信を

建交労は、国の処遇改善費の予算化に向けてたたかいを組織し、15年度に放課後児童支援等処遇改善等事業(費)を獲得し、16、17春闘で大幅



書記長 田村一志さん

賃上げを勝ち取りました。しかしそれでも、指導員の賃金は低いままで、21年の支部の平均基本給は23万678円(平均年齢37・8歳、同勤続

22国民春闘へ向けて大きな足がかり

臨時開所で、国からの財政支援は当初1日当たり1万2000円でしたが、建交労が厚労省に「積算根拠が不明瞭」と訴え、3万2000円に増額させました。処遇改善費はいっ削られるか不安もあった中、毎年増額されています。たたかひの大きな成果です。

22年国民春闘スケジュール	1~2月 地域総行動・要求提出月間	3~4月 回答交渉・統一行動月間	5~6月 社会的賃金闘争強化月間
22年国民春闘スケジュール	1月 6日 新春宣伝・旗開き	3月 2日 中央行動/全国参加(大幅賃上げ・底上げ、全国一律最賃、いのちまもる中央大集会)	5月 1日 メーデー
	12日 単産地方代表者会議(国民春闘共同委員会)	6日 金属労働者のつどい(西日本)	3日 憲法集会
	13日 春闘闘争宣言行動(経団連前)	9日 集中回答日	11日 中央行動/全国参加(全国一律最賃・公務賃金引き上げ、いのちまもる中央大集会)(第三次最賃デー)
	20日 春闘要求・春闘アンケート結果公表	10日 全国統一行動日(ストライキ含む)	6月 24日 第四次最賃デー
	24日 全労連第62回評議員会(~25日)	11日 重税反対行動	7月 15日 第五次最賃デー
	26日 春闘総決起集会(中野ゼロホール)	4月 1日~10日 回答促進強化旬間	中旬 参議院議員選挙
	2月 6日 「いのちとくらしまもる2.6ローカルビッグアクション」(賃上げ・最賃・いのち)(第一次最賃デー)	15日 第二次最賃デー	厚労省・人事院包囲行動/全国参加(公務賃金・最低賃金) ※日時は追って告知
	27日 金属労働者のつどい(東日本)		27日 全労連第31回定期大会(~29日)