



国民春闘共闘

第41号

2019年5月13日

国民春闘共闘委員会

〒113-8462 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館

☎ 03-5842-5621 FAX 03-5842-5622

全農協労連・映演労連

全農協労連 ベア・諸要求、各地で前進回答

全農協労連は、4月22～26日の「第4波統一行動日」を前に、春闘は最終盤のたたかいを迎えています。この間、各地で賃金引き上げをはじめとした具体的な前進回答を引き出しています。

映演労連は、19春闘がいよいよ本格化！4月10日の回答指定日を起点に単組交渉が始まっています。

全農協労連 一時金・手当等の運用改善

一時金をめぐっても、有額回答の引き出しに留まらず、支給の在り方についての見直しも進んでいます。北海道（単）新篠津農協では、この間57歳以上の一時金の支給率が削減されていましたが、その削減率を見直すという回答を引き出しました。また、宮城（単）栗っこライフサービス分会では、スタッフ社員と正職員との賞与支給係数の同率に向けて見直すなど、差別的な一時金支給の是正に向けた動きがあることは重要です。

法改定によって2020年には「同一労働同一賃金」が不十分ながらも位置付けられることとなり、この間、他産業の労働組合の裁判闘争のなかで、手当や一時金、退職金等の格差をなくすような判決も下されています。そうしたなかで、使用者側にも一定の問題意識が生まれていますが、使用者主導の格差是正では、最低限の項目での「低位平準」に留まる可能性があります。実質的かつ労働者にとって納得のいく「同一労働同一賃金」が文字通り喫緊の課題となっていることを踏まえ、この春闘での動きも捉えながら、労働組合として主体的・攻勢的に取り組んでいきましょう。

愛媛（単）周桑農協労組 5,000円のベースアップ

愛媛県単協労連としてここ数年の春闘で県内各単組でのベアを勝ち取ってきているなかで、県内農協の賃金水準が上がっていることを一覧表で示しながら団交で明らかにしたことが前進への大きな力になっています。豪雨被害の中で奮闘してきたえひめ南農協労組でも、1000円のベアとともに、昨年はゼロ回答だった年度末一時金の有額回答を引き出しました。

この間、人手不足の問題や人員確保という観点から、使用者側も労働条件の改善には問題意識を持っていますが、そうした意識を具体的な賃上げや処遇改善に結びつける団体交渉と、県内の仲間の前進を相乗効果にしたことは重要です。

和歌山県連労 前年対比で職能給の引上げ幅を1級増

ベースアップ以外にも、定昇を上回る賃上げを勝ち取っている単組もあります。いま、要求前進をさせる条件は生まれています。それを活かすための最後の山場での奮闘が求められています。具体的な賃上げ額を数



字でつまみながら、諸要求などの前進、次のたたかいに繋がる前向きな交渉内容なども含め、しっかり到達を確認しましょう。

住宅手当の上限を引き上げなど

北海道（単）北石狩農協労組では住宅手当の上限を引き上げ、今金農協労組では住宅手当や家族手当を増額させるなど、諸手当の改善がいくつかの単組で引き出されています。また、鹿児島（単）種子屋久農協労組では、LAの特殊勤務手当を適正にさせ、住宅手当の支給対象者も拡大。

ある全農県本部の職場では、通勤手当の実費に見合う支給をめぐって議論がされるなど、金額の引上げだけでなく、その運用改善にむけた議論や協議があることも特徴です。労働者が納得感をもって働き続けられる職場づくりへ、きめ細かな諸要求も重要な課題です。

映演労連

松竹労組 1次回答に上積みを求める

4月10日(水) 1次回答が提示されました。社員組合員が、賃上げ8,722円(2.32%、対前年▲339円)、夏季一時金870,000円(2.407ヶ月、対前年▲3万円)、専門職社員が、賃上げ「現時点で対象者なし」、夏季一時金1.8~2.2ヶ月、契約社員が、賃上げ「個別契約に基づく」、夏季一時金1.65ヶ月~2.0ヶ月(前年1.6~2.0ヶ月)、アルバイトが、賃上げ「個別契約に基づく」、夏季一時金なし(昨年夏なし)、付帯要求で具体的な回答はありませんでした。松竹労組は「前年を下回る回答であり消費税増額見据えた生計費としての要求に答えていない」として上積みを求めています。次回交渉は4月25日(木)です。

東映

東映ラボ・テックでは、4月10日(水)の回答団交では賃上げ5,500円(1.84%昨年同額)、上期・下期生補金各753,200円(2.917ヶ月昨年▲4,100円)が提示され、東映本社では、4月11日(木)賃上げ9,699円(3.42%前年▲360)、夏季・冬季生補金各819,459円(3.2ヶ月+30,000円、前年▲3,975円)が提示されたほか、2019年10月に選択制確定拠出型年金を導入する旨の提案が行われています。東映アニメーションでは、4月12日(金)回答が提示され、社員賃上げ9,200円、夏季・冬季生補金ともに3.2ヶ月+30,000円、契約社員賃上げ、9,000円、家族手当中学生以下の子供一人につき2000円の増額(但し、年収700万円制限は撤回されず)、夏季・冬季生補金は前年+40,000円(組合が要求していた「〇ヶ月」の回答方式はとらず)、また年休積立て50日や、社員と契約者の共済会一本化が改めて提示されました。この中で会社側は、社員の夏季生補金は対象日を早めたため昇給前基本給の旧賃金計算を提案しましたが、組合が制度を逆行させる回答と指摘したことで、後日、新賃金計算を継続すると回答してきました。

日活労組

4月16日(火)、賃上げ一時金を除く諸要求に対する回答団交を開催するも、進展のある回答は得られず、会社は、昨年並みの賃金レンジ改定については否定的な見解を示すも、他社比較で低水準にある初任給については増額を示唆する発言がありました。また、4月から開始された内線のモバイル化について組合は、自宅への持ち帰り作業などサービス残業の温床になりかねないことを指摘し、適切な労働時間管理を促しています。

★「ハラスメントなくそう 4. 16春闘セミナー」成功！

映演労連 19 春闘統一行動ゾーンの 4 月 16 日(火)、文京シビックセンター・5 階 C 会議室において、映演労連「ハラスメントなくそう 4・16 春闘セミナー～世代、性別の違いによる受け止め方の違いを知ろう！～」が開催され、21 名が参加しました。竹中書記次長によるセクハラアンケート報告に続き、講師の長谷川悠美弁護士（東京法律事務所）よりセクハラに関する現行法制の課題や、国会審議中のハラスメント関連法案の問題点を I L O ハラスメント禁止条約（6 月採択見通し）の概要と比較で解説して頂いた後、南雲副委員長が、セクハラアンケート自由記述意見の中から具体的な事案を紹介しながらアドバイスを受け、映演各社のハラスメント対策や防止規程の比較も行うなど内容の濃いセミナーとなりました。また終了後の懇親会には長谷川弁護士が参加され、「ハラスメントの撲滅」に向け認識を深め、共有することができました。

**かちとろう 大幅賃金引き上げ、8 時間働いて人間らしく暮らせる社会
とめよう 安倍 9 条改憲、消費税増税
職場と地域からの共同のたたかいで、未来を切り拓こう**