



ユニオンニュース・掲示回覧用

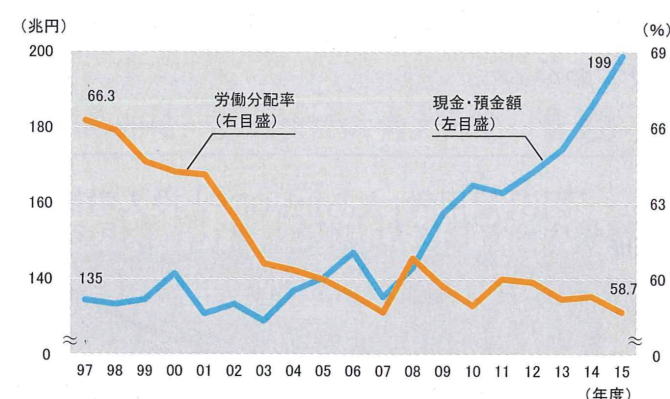
やりがい!賃上げ!休日増!

いよいよ春闘です。

まずは賃上げです。全体としては企業の内部留保は史上最高です。その一方で労働分配率は下がる一方です。(右図参照)堂々と要求して、要求額に満たない場合は、その理由を徹底的に糺しましょう。目標は10500円、時給にして60円UPです。具体的な金額は職場で十分話し合って決定しましょう。単純な金額だけでなく、残業の割増率を上げることや、提唱制度の導入など職場に応じた要求をつくりましょう。一時金と月例賃金の持つ意味は全く違います。月例賃金の増額を目指しましょう。

私たちの仲間の中には賃上げのハードルが高い職場も確かにあります。その場合でもあきらめずに財務資料の提示を求めて納得するまで交渉することが重要です。必要ならば役員報酬などにも切り込みましょう。しかし、要求すべき内容は賃金だけではありません。休日の増加も大切な要求項目です。年間休日120日を目指しましょう。公休日だけでなく、有休の取得率を高めることも

[法人企業の現金・預金額と労働分配率の推移]



注：労働分配率は連合の計算方法（1人あたり雇用者所得÷1人あたりGDP）。2015年度の就業者数および雇用者数は、労働力調査の2014年度から2015年度の伸び率をもとに連合にて推計
出所：内閣府「2016（平成28）年4～6月期四半期別GDP速報（2次速報値）」（2016年9月8日）および財務省「法人企業統計調査」より連合作成

労使で話し合うべきことです。(左図参照)有給休暇取得義務法制化の話も出ています。自分の有休が何日残っているのかわからないようでは話になりません。お互いに確認して、賃金、労働時間、休日、トータルで生活の質を上げていけるよう組合で話し合しましょう。

賃上げ、休日増と同時に、私たちの働く職場を、やりがいのある、働きやすい職場にしていけることも大切です。賃金が上がることや、休日が増えることもやりがいを高めますが、それだけではありません。企業の透明性を高め、事業の内容について労使で理解を共有することもやりがいを高めることにつながります。



春闘をひとつの機会として、日常業務で見逃しがちなこともお互いに話し合い、おかしいと思うこと、納得のいかないことは共有して、交渉に臨みましょう。この積み重ねが、私たち労働者にとっても、企業にとっても、

顧客・取引先にとっても、ひいては社会全体にとっても利益になります。明朗で公正な職場をつくるためにいっしょに頑張りましょう。

3月3日(金)18:30～ 扇町公園

春闘決起集会

私たちの地域合同〔第4回〕

竹田さんを中心とした港相互タクシー労組が結成されたのが1970年11月でした。総評港地協に加盟した竹田さんたちが年末一時金の支給、賃金体系の明確化などを要求して団交にのぞんだところ、なんと親会社の大阪相互タクシーは港相互タクシーを倒産廃業にすると表明したのです。

この時期の南大阪の労働運動は非常に活発で総評オルグの尾上文男さん、全国金属田中製作所支部委員長の大和田幸治さんをはじめ優れたリーダーに恵まれていました。「組合つぶすか、会社つぶすか」というような状態だったと言われます。

このようなあまりにも不当な倒産攻撃に対して、港相互タクシー労組は敢然と反撃します。偽装倒産に対抗し、労働組合として職場を守り、使用者責任を糺して親会社に攻め上ります。

港相互タクシー労組の闘いについては、次号のUNで。

