

春闘から始めよう

日立AP清水事業所
と関連会社で働く
人のネットワーク



2010年4月

No. 28

発行：オアシス

編集委員会

連絡先：多田義幸

TEL

090-9121-0602

春闘の結果

3月末に今年の春闘の結果に関して組合は集約しました。

【賃金】

ベースアップ要求をしないで、賃金体系維持という結果は、情けないものです。中小の民間労組では、賃金闘争を4月も、粘り強く行っています。

【一時金】

4・31ヶ月は日立労組の4・5ヶ月と比較しても低いものです。日立製作所の100%子会社は、一時金も共通にすべきです。

【労働協約】

今回の春闘では、日立労組など日立グループ連合と連帯して、法律の基準を上回る要求をしました。しかし、春闘が終了してみると、法律の範囲内では満足しているものの、法律以上の充実はなされませんでした。工場内の要求を細かに届け、その中で法を上回る労働協約を進めることが強く求められています。

時間単位年休制度

1時間単位で年休を取れるようにする制度を、今春闘では要求に揭げていました。フレックス勤務対象外の現場社員や、子育て世帯からの期待はありましたが、労務管理面での問題を会社側から言われ、あえなく現行通りに。ワークライフバランスを宣伝している会社は、春闘交渉では、無理解な態度をとったことは問題です。

派遣社員に関する要求

派遣社員の要求を不十分ながら、初めて掲げたのが本春闘の特徴でありました。しかし、産業別最低賃金（18歳）を保証するという内容で、残念ながら春闘の争点になりませんでした。同じ職場の仲間として働いている派遣社員の要求を、組合はもっと取り上げるべきでしょう。非正規の人を組織化し、要求を具体化して春闘の交渉に臨んでいる組合もあります。一緒に働く仲間から連帯を強め、組合活動を前進すべきではないでしょうか。

春闘をきっかけに

春闘というのは、日本の労働組合が、賃金や労働条件の向上のために、毎年闘うものです。闘って生活向上を図るのは、憲法で保障された権利です。

労働協約は、労働組合と会社が法を上回る内容を取り決めたものです。労働法で保障された最低基準を上回る、労働条件の向上を図ることが、労働組合の仕事です。組合も会社も、その点を基本に、積極的に取り組んでいくことが求められています。

派遣社員の問題は、崖っぷちの様相です。春闘の時のみならず、会社及び組合共々、雇用確保と労働条件向上のために、多様な意見を取り入れ、議論して、改善に役立てていくことを、春闘をきっかけに始めていきましょう。