

2011年春闘 一斉職場集会資料集

★一斉職場集会のテーマ～以下の内容に沿って職場集会を進めよう～★

1. 職場の要求を洗いざらい出し合おう！

- 賃金のこと、くらしのこと、働く上での困難、不満、疑問、不具合など何でも出してみましょう。
- 理事会に対する思いや意見、事業政策に対する疑問や意見、提案など、「もっとこうしたら…」「もっとこうしたい…」といった思いを交流しましょう。

2. 最低賃金引き上げ運動の意義を学び、今回の要求の執行部案について、意見を出し合おう。

- 中でも、今回の賃金要求は、「最低時給 1000 円の実現」を掲げています。何故 1000 円なのかについて、資料集の
■最賃引き上げ運動の意義と到達点と、
■何故、生協労連は 2011 年春闘で理事会(経営)に時給 1000 円を要求するのですか？
を読み合わせ、その意義を学ぶと同時に、“私たちの要求”としてはどうなのか、率直な意見を出し合しましょう。意見や論議の到達点によっては、例年のような「ベースアップ正規 1 万円、パート 50 円…」といった要求に修正することもあり得ます。
- その他、要求項目の説明書きを参考に、執行部案に足りない要求、修正が必要な要求、新たに加えた要求、逆に必要のない要求などを話し合しましょう。

3. 分会長は出された声をまとめ、末頁の報告書に記入して労組書記局へ提出しましょう。

～資料集目次～

| | |
|-------------------------|---------|
| ◇ 2011 年春闘方針 | P.1～2 |
| ◇ 2011 年春闘要求(執行部案) | P.3～4 |
| ◇ 組合員サービスセンター提案文書 | P.5～7 |
| ◇ 正規人事制度全員投票結果に関する見解 | P.8 |
| ◇ ■最低賃金引き上げ運動の意義 | P.10 |
| ◇ ■何故、生協労連は 2011 年春闘で… | P.11～ |
| ◇ ■時給 1000 円要求 Q&A | P.12～ |
| ◇ これからの社会制度とパートの 103 万… | P.14～19 |
| ◇ 最低賃金関係資料 | P.20～25 |
| ◇ 職場集会報告書 | P.26 |



2011 年春闘方針

◆ 春闘情勢と課題

1. 期待外れどころか、自民党以上に自民党的な民主党政権

国民の期待を受けた政権交代から1年以上が経過しましたが、国民の期待は裏切られ続け、支持率も大きく低下しました。総選挙時に約束した公約は次々と投げ捨てられ、今では以前の自公政権以上に新自由主義に基づく構造改革を進めるに至っています。すでに国民は民主党政権を見限りつつありますが、大企業優遇の法人税減税やその穴埋めとする消費税の増税、日本農業や経済を決定的に破壊しかねない TPP 問題をはじめとする民主党政権下で進められる亡国的な政策は、国民の暮らしをますます深刻な状況に陥れようとしています。

2011 年春闘は、その後半に一斉地方選挙を控えています。民主党政権への審判を下し、自民党政治への回帰ではなく、真に国民の暮らしを守る政治へと転換させる一大契機にする必要があります。

2. 最低賃金引き上げの運動を大きく、理事会へも時給 1000 円要求を真正面からぶつけよう

2010 年は、全労連、中でも生協労連が中心となって、幾度となく実施された国会議員や厚労省への最低賃金引き上げの要請行動などが実を結び、2020 年に最低時給 1000 円を実現するということが政労使の間で合意に至るなど、実効性に問題は残しつつも運動が大きく前進しました。また、貧困と格差がますます拡大する中で、最低賃金の引き上げは賃金水準の下支えのみならず、すべての労働者の賃金引き上げに直結するという全労働者の利益にかなう大運動です。

生協労連はこうした情勢や経験を踏まえ、2011 年春闘では各単協理事会にも時給 1000 円要求を掲げ、経営の実情に臆することなく、全労働者の利益の視点に立った大義ある運動を進めようと提起しました。今すぐ 1000 円を実現することはできなくても、最賃の運動によって政労使が合意せざるを得ない状況を作り出した成果を確信とし、近い将来には最低賃金 1000 円が実現する可能性が高まりつつある中で、それに耐えうる経営確立をどう作っていくのかといった議論を旺盛に進めましょう。

3. おかやまコープの展望 ~働くものの満足こそが顧客満足と展望を生み出す源~

生活実感アンケートからも、生協に対する展望が失われ、将来への不安が増大している傾向が読み取れます。モチベーションの低下が指摘されてから久しいですが、その後も改善しているとは言い難い状況です。何故モチベーションが上がらないのか、何故活力ある職場づくりが出来ていないのか、改めて問い直す必要があります。また、厳しい経営状況から脱せないがために、理事会自身が目の前の数値に躍起となり、中・長期的な展望を描けなくなっていることも、その要因の一つではないでしょうか。

一般論としての経済環境は、今後も悪化する見込みです。だからと言って、“小さくなるパイ”に対応することだけしか考えないとすれば、それこそ展望は何も見えてきません。経済環境が縮小していくのであれば、それを乗り切るのにはやはりそこに働いている労働者の知恵と工夫であり、それを存分に発揮するには生協自身の存在価値に確信を見出すこと、そしてそこに働く“自分”の存在価値を実感できることにあります。

経営の厳しさを労働者の知恵と工夫で打開していくこと、その力を発揮することのできる職場風土の実現を目指して、2011 年春闘からおかやまコープの展望を労働者自らも考え、働く者の立場から提言(発信)をしていく取り組みを進めます。

◆ 春闘方針

1. すべての人たちが幸せになるために ~賃金交渉と社会的運動を結び付けて~

- ① 組合員サービスセンター設立や冷凍ライン物流統合などに関わる雇用問題に全力で取り組み、全ての仲間の雇用を守ります。
- ② 最低賃金引き上げの運動を大きく地域に広げ、最低時給 1000 円の実現を目指します。理事会に対しても 1000 円要求を掲げ、1000 円にいかにか近づけるのかという視点からのベースアップの獲得を目指します。また、1000 円実現への道筋と企業としての社会的責任を明確にさせます。
- ③ 均等待遇実現をめざし、惣菜パート賃金体系の統一、全職員への一時金支給の実現を目指します。
- ④ 福利厚生における、雇用形態間格差の是正を目指します。
- ⑤ 職務分析の実施を検討します。
- ⑥ 委託・派遣社員の雇用の安定をめざし、直雇用政策への転換を目指します。

2. 労働組合員の組織拡大と組織強化に全力を

- ① 生協の中で働くすべての未組織労働者を対象に対話活動をすすめて、労組への組織化に全力を尽くします。
- ② 生協関連・一般労組への最大限の援助と組織拡大月間を設定し、両労組協力して全労組員規模での組織拡大に取り組みます。
- ③ 生協内における委託・派遣契約について、契約に関する法律や職場運営上の法律遵守のチェックを行い、コンプライアンス（法律遵守）経営へのチェック活動を進めると同時に、委託・派遣労働者の直雇用化を目指します。
- ④ 要求論議の職場集会を各中執と分会長を中心に進め、生活実感や労働実態、さらには生協の展望についての本音の声を集めます。
- ⑤ 春闘交渉は、労組員一人一人の労働実態、暮らしの実態を理事会に率直に伝えきる場として進め方を工夫し、全中執は職場の代表としてその責任を自覚し、職場集会で出された声を理事会に伝えきります。また、分会長も職場の声を理事会に伝えきる努力を尽くします。

3. 国民、労働者のくらしを守り、日本の食を守ろう

- ① 春闘時期の重点課題として以下の4つの課題について全力で取り組みます。情勢に応じて、定例の店舗前署名宣伝行動のテーマとし、広く組合員にも訴えます。
 - ア) 消費税増税反対の取り組み：法人税減税の財源として、社会保障財源の確保を口実に消費税増税が具体的課題として政治日程に上がってきました。菅首相は11年6月までには法案整備をとしており、それを阻止する取り組みは急務です。財源問題に関する学習を強化し、生協労連署名を県労会議傘下の各組合にも協力を呼びかけ、全県で10000筆を目指します。
 - イ) TPP反対の取り組み：消費税同様に夏前までにはTPP参加の方向で決めるといわれています。ことは農業問題にとどまらず、労働市場問題にも大きな影響を及ぼす課題ですが、生協陣営として食糧問題の根幹にかかわる問題としてその存在意義をかけた取り組みが必要です。TPP問題の学習の強化を進め、全県で10000筆以上を目指します。
 - ウ) 最低賃金引き上げ（1000円以上）と中小企業支援署名：非正規労働者を多く組織する労働組合として、その存在価値にふさわしく最低賃金引き上げの取り組みを進めます。最低賃金審議会の審議・専門委員への立候補者を中心に、宣伝活動や署名活動に取り組みます。
 - エ) 派遣法改正：一刻も早い抜本改正をめざし、運動を進めます。
- ② その他、議員定数問題や後期高齢者医療制度問題、地域に密着した暮らしに関わる問題など、国民のくらしを守る立場で全国、県内の他団体と協力し、運動を進めます。

4. おかやまコープの展望づくりと「提言」運動、組織風土改革…今春闘を皮切りに…

- ① みやぎの取り組みを参考に、生協の展望づくりに向けての「提言」活動を始めます。2012年から始まる第11次中期計画案が出され次第、それに対する「私はおかやまコープをこうしたい！」という展望づくりアンケートを全労組員対象に集約します。
- ② 今年度の生協労組おかやま年間方針に基づき、全労組員対象に従業員満足度調査を行います。従業員満足度調査は、「日本でいちばん大切にしたい会社」著者の坂本光司法政大学院教授の「理念経営」理論に基づく調査を参考にします。
- ③ 必要な場合は、外部コンサルタントの活用も視野に入れます。
- ④ 第11次中期計画論議が全職員参加のもとに議論される仕組みや環境づくりを理事会に求めます。また、シンポジウムの開催や、アンケートを基にした理事会との議論の場の設定を迫ります。

◆ スケジュール(春闘関連)

| | | | |
|-----------------|---------------------|---------|-----------------------|
| 1/12(水) | 第7回中央執行委員会(方針確立) | 2/23(水) | 地域総行動 |
| 1/15(土) | 第3回分会代表者会議&2011旗開き | 2/25(金) | 第7回四役会議(回答後の進め方) |
| 1/17(月)~2/11(金) | 一斉職場集会期間(要求論議) | 3/3(木) | 春闘中央行動 |
| 1/28(金) | 第6回四役会議(要求(案)加筆、修正) | 3/5(土) | 第9回中央執行委員会 |
| 2/10(木) | 春闘国民大集会(生協労連最大結集) | 3/6(日) | 岡山県春闘総決起集会 |
| 2/11(金) | 第4回分会代表者会議(要求案の確認) | 3/11(金) | 2011春闘回答受取団交(予定) ※16日 |
| 2/12(土) | 第8回中央執行委員会(要求確定) | 3/18(金) | 第8回四役会議(回答評価) |
| 2/16(水) | 2011春闘要求提出団交(予定) | 3/30(水) | 第10回中央執行委員会 |

2011年春闘要求(執行部案)

1. 雇用に関する要求

- ① 事業上の都合による解雇、契約削減は行わないこと。
- ② 他生協でも実施されている“準職員制度”導入の検討を行い、委託・派遣政策の見直しを検討すること。求めているのは派遣法改正論議への対応問題ではなく、生協の雇用の政策的あり方の変更を求める趣旨です。
- ③ 同時に、現行の制度に基づく内部非正規労働者の正規職員への登用制度を確立すること。
- ④ 定年は65歳とし、その退職日はその年度末とすること。

- ① 組合員サービスセンター、冷凍物流センターなど、パートの雇用に直結する課題が目白押し。あらゆる場面で雇用守れの声を訴えましょう。
- ② 外部委託という安い労働力に依存する構造を打破しましょう。
- ③ 非正規から正規雇用への道を開いてこそモチベーションも上がるはず！
- ④ 退職日を年度末という要求は強いです。

2. 賃金要求

- ① 賃金は、“能力”や“業績”に対する報酬ではなく、労働力の再生産費です。いかなる制度であれ、賃金制度は生計費を満たす制度とすること。
- ② 生協内最低賃金を時給(換算)1000円とし、最低賃金協定を締結すること。
- ③ 現制度に基づく定期昇給を確実に実行すること。
- ④ 惣菜パートの賃金体系を現パート賃金体系に統合すること。シフト勤務(10春闘回答)とは何の関係もありません。経営上も惣菜部門のみにそのしわ寄せを強要している差別の実態を理事会は認識すべきです。
- ⑤ パートリーダー手当を支給すること。④⑤について、パート人事制度での議論では、正規人事制度の投票結果から見ても先行きは極めて不透明であり、この間の不満とモチベーションの低下を放置することはできません。切り離して検討すること。
- ⑥ 委託先に対する委託料の引き下げを行わず、委託の仲間に適正な給与の支払いが可能となる委託料とすること。
- ⑦ 定年退職や事業の縮小、廃止に伴う退職など、「本人の自発的意思に基づかない退職」の場合は、一時金支給日に在籍していなくても、対象となる一時金算定期間の勤務日数の日割りで一時金を支給すること。
- ⑧ 夏季一時金は09年度実績月数(正規1.20、パート0.80ヶ月)を支給すること。また、事実上長期にわたり雇用しているアルバイトには寸志を含めた支給を行うこと。支給日は7/10とすること。

- ② 賃金要求は、その最低賃金を時給1000円にするという要求です。その意義は後頁の資料にて学習しましょう。
- ④⑤は店舗の長年の切実な要求です。モチベーションを下げる理由にもなっています。
- ⑥ 委託の仲間にしわ寄せするのはやめましょう！
- ⑦ この間の商品センタードライ・B企画ラインやコープ児島の閉店、中島センターの閉鎖などで発生した雇用問題(解雇)の交渉では、一時金支給日以前に退職した場合でも、その計算期間中に労働した日があれば、その日割りで支給をさせてきました。定年退職の場合も同様に日割りで支給を求める要求です。
- ⑧ 一時金は、この間年間月数を回答させてきましたが、それでも業績によって削減されたりと、年間回答の意味がなくなっていますので、今年は夏の要求だけにしました。月数は少しずつでも以前に戻したいという思いを込めて09年度実績月数としました。

3. 均等待遇に関する要求

- ① 改正パート法の趣旨に基づき、おかやまコープに働くすべての労働者の福利厚生に関する格差の是正し、慶弔既定のセパ格差をなくすこと。
- ② 定時職員の生理休暇について、早急に有給化を実現すること。
- ③ 慶弔休暇について、アルバイト職員にまで定時職員規定を適用させること。
- ④ アルバイトを含む定時職員と正規職員との格差是正の実現に向けた長期的な理事会の見解を示すこと。

3. 均等待遇は世界の流れです。すでに日本の一般企業の中にも福利厚生のみならず、賃金水準(時間単価)まで正社員とパート社員の格差をなくす企業も出ています。もちろん経営の実態は無視できませんが、それを実現するために経営としていかに努力をするかという姿勢の問題でもあります。みなさんは、差別なく平等に扱われていると感じていますか？

4. 法律遵守と働きがいのある職場作りに関する要求

(1) 不払い残業の根絶、有給取得率向上、法律遵守に関する要求

- ① サービス残業を根絶すること。その実現のために“理事会”として何をすべ

きかを明確にすること。

- ② 年休消化 100%を実現すること。それを実現するには「限られた原資の配分を変える必要がある」との 10 春闘回答からは、本来 100%消化させるべき経営責任が感じられません。改めて実態に対する理事会の見解を明確にした上で、そのための具体策を示すこと。

4. シンプルに、サービス残業を根絶すること、年休消化 100%を実現することと単純明快にしました。

(2) 働きやすい職場づくりに関する要求

- ① 新コース編成において、過去の失敗を繰り返さず、昼休憩時間の確保、定時に帰宅できることを前提にした帰協時刻の設定の追及を徹底すること。
- ② 改正労基法に準じ、年間 5 日分に限り年次有給休暇の時間単位取得を実現すること。
- ③ 小学校就学前までの子を持つ正規職員の希望に応じて、1 日 6 時間の短時間勤務ができる制度を導入すること。
- ④ 介護休業の期間は、現行の 1 年から 1 年 6 ヶ月に延長すること。
- ⑤ 介護時短勤務(介護休業規定第 15 条)を、始業後もしくは終業前の現行 1 時間を 1 時間 30 分とすること。また、その期間を現行の 1 年から 1 年 6 ヶ月に延長すること。
- ⑥ 介護休業取得者の社会保険の本人負担分と同額をおかやまコープ共済会から給付する制度を新設すること。また、介護休職期間が 3 ヶ月を超え、雇用保険からの介護休業給付が打ち切られた場合、賃金の 40%を給付する制度を設けること。
- ⑦ 育児・介護時短の取得の有無に関わらず、育児・介護を抱える労働者で本人が希望した場合は、人事異動等について自宅からの通勤時間が 45 分以内の事業所となるよう配慮すること。

① コース編成への失態の繰り返しはもうゴメンです！
② 介護や育児などを抱えている仲間にとって、その送り迎えや通院などの対応に、時間単位取得の実現は切実です。
③ 昨春闘で提案するとしていたにも関わらず、未だ提案がありません。
④～⑥ 介護休業を取る場合、育児休暇と違って社会保険料が免除されないなどの不利な要件があります。また、育児と違っていつ始まりいつ終わるのかの目途もなかなか立たないのが介護であり、今回の要求はこうした実情を少しでもカバーできる要求として掲げました。
⑦ そういう事情(育児や介護)を抱えた場合、通勤時間の短縮も切実ですよ。

5. 組合員のくらしを守る生協運動強化に関する要求

- ① 情勢の緊急性にふさわしく、消費税増税を阻止するための具体的な運動を起こすこと。
- ② 生協の存在意義をかけ、TPP 参加阻止に向けた具体的な運動を起こすこと。
- ③ 第 11 次中期計画策定に向けて、全職員が積極的にその論議に参画できる工夫や組み立てを行うこと。

6. 生協労連統一要求書への回答及び本要求に対する回答指定日

- ① 本要求書と合わせて、生協労連統一要求書に回答していただくこと。
- ② 回答を 3 月 16 日(水)に文書で行うこと。

① 消費税が増税されたら、私たちのくらしだけでなく生協の経営も大打撃です。“高くても支持される”商品やお店を実現することが本筋ですが、現状の力量では…？
② TPP(環太平洋戦略的経済連携協定)への参加は日本農業を破壊するにとどまらず、あらゆる産業、サービス、労働市場をも無条件に開放することになり、国際競争の波にさらされることとなります。何より、地産地消、時給率向上を掲げる生協の理念に反する政策です。生協の存在価値にかけて反対運動を構築することが求められます。
③ 展望が持てない中、中期計画を作成するにも全職員の知恵と団結が必要です。それが生かされる議論の組み立てが求められています。



2011年1月12日

「正規」人事評価制度の正式運用論議再開の是非を問う全員投票結果を受けて

生協労組おかやま
中央執行委員会

■はじめに

12月10日(金)に「『正規』人事評価制度の正式運用論議再開の是非を問う全員投票」の開票が行われました。結果は、別表のようにわずかに賛成が反対を上回ったものの賛否は拮抗するという結果になりました。また、投票率も73.7%と正規労組員452名中119名が投票そのものに参加しませんでした。また、業態別の賛成率は、センター51.9%(投票率81.9%) 店舗32.4%(投票率66.1%) 本部49.2%(投票率57.0%)でした。中央執行委員会では、今回の投票結果を受けて、今後どのようにすすめていくかの論議を行い、以下の内容で確認いたしました。みなさんの積極的な論議をお願いします。

| | |
|--------|-------|
| 投票総数 | 333票 |
| 投票率 | 73.7% |
| 無効票 | 6票 |
| 有効投票総数 | 327票 |
| 賛成票 | 164票 |
| 反対票 | 161票 |
| 白票 | 2票 |
| 賛成率 | 50.2% |
| 絶対賛成率 | 36.3% |

■投票結果をどう見るか

投票で決することを確認したうえでの全員投票である以上、僅差であっても投票結果に従うことは、民主主義のルールと考えます。

しかし、全労組員に対する賛成票の割合(絶対賛成率)は36.3%に過ぎません。投票率からも26.3%の仲間が投票そのものに参加していません。今回の結果は、正式運用に向けての論議再開が多くの方組員に支持された結果ではないことも示しています。

したがって、中央執行委員会として、「正規」人事評価制度については正式運用に向けての論議を再開することになりますが、その進め方は、労組員の中にある複雑な感情をふまえてすすめることが必要であると考えます。

■今後のすすめ方について以下のように考えます

①理事会は3年間の実験運用の結果をどう総括するのか見解をもとめます。

中央執行委員会では、実験期間中に理事会と断続的な交渉をすすめてきました。その中で現在の「人事評価制度」について、運用上の矛盾や不整合について指摘してきました。例えば、「目標設定面接時点では目標数値が決まっていない」「面接時期と人事異動の時期が整合していない」などの点です。理事会はこれらの指摘に対して、「検討する」としながらも実験期間中には着手しませんでした。

また、理事会はこの間、評価者研修に力を注いできました。その努力は認めるところですが、一方で被評価者(評価される側)に「人事評価制度」を「正しく」理解させる努力が不足していたのではないかと考えます。人事評価制度が有効に機能するためには、被評価者も

制度の目的や制度の仕組みを「正しく」理解することが不可欠です。一次評価者に評価実務と合わせて、それらすべてを任せるには無理があります。

したがって、中央執行委員会は、まず理事会自らがこの間の実験運用を総括し、どのように制度を改善するのか(あるいはしないのか)を明らかにし、その上で「労組員が賛成できる」制度や運用に改善する必要があると考えます。

②正式運用に向けて、2006年9月の合意に基づく前提条件を協議します。

実験運用を始める際の労理合意では、いくつかの前提条件と正式導入までの協議課題を確認しています。正式運用に合意するためには、これらを明確にすることが必要です。また、この間の実験運用を通じて、あらためて要求すべきことも再確認できました。これらについて労理の協議を行います。

- (1) 名実ともにサービス残業がなくなり、「サービス残業はしない・させない」の徹底をもとめます。
- (2) 下位者評価制度の導入について早急な具体化をもとめます。
- (3) 職務基準書の修正など運用上必要な事項の協議をもとめます。
- (4) 新たな人事制度に基づく労組員の範囲について労理合意をもとめます。

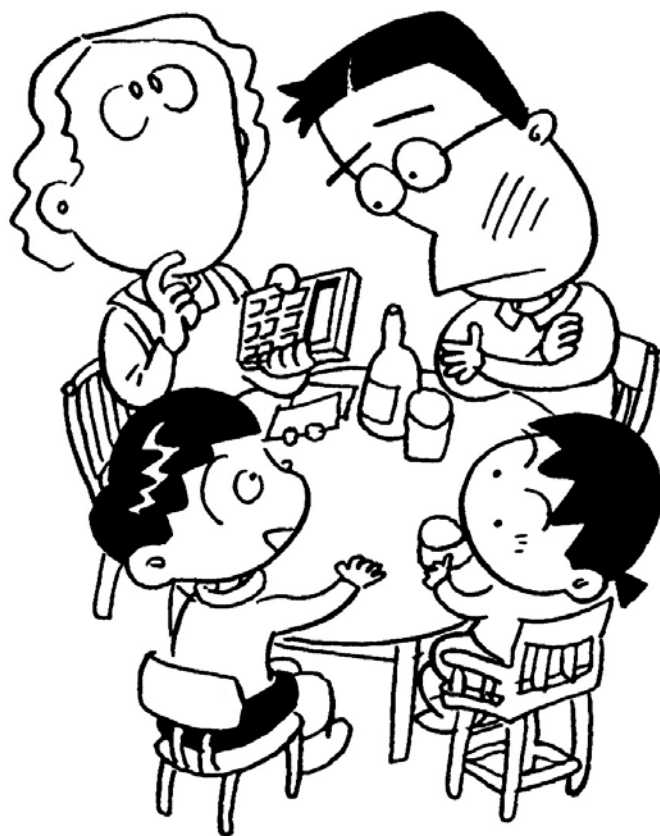
■おわりに

中央執行委員会としては、当面、前述の理事会の総括をもとめることを最優先にしながら、具体的な制度改善の要求を取りまとめます。同時に正式運用を可能とする諸条件の協議を行います。労理の協議が整った段階で、正式運用を開始するについては、あらためて全員投票に付したいと考えます。

正式運用が開始されて以降、付随して提案されている「賃金制度」についての職場論議と労理協議を始めます。

以上

最低賃金引き上げ運動と 時給1000円要求に関する資料集



■ 最賃引き上げ運動の意義と到達点

1. 最賃抜本改正に向けた重要な局面

最低賃金は、労働者全体の賃金水準を法的に下支えする役割を持っています。最低賃金を引き上げることが労働者全体の賃金水準を押し上げ、内需拡大と景気回復につながる重要な指標です。

2010年は、その賃金底上げの制度闘争が前進した年でした。最賃闘争では、全労連・国民春闘共闘が掲げてきた、「せめて1,000円に」「全国一律制度の確立を」の要求が、各政党のマニフェストに盛り込まれただけでなく、その一部が「雇用戦略対話」の場で、政労使合意として確認されたのです。その合意内容は、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1000円を目指す」というものです。

この合意をうけて始まった昨年の最賃審議会は、使用者側委員の強い反対を押し切り、時間給10～30円、加重平均17円の底上げを実現したのです。時間額1000円では、「最低生計費」には足りませんが、これを実現すれば、公務・民間の多くの職場の高卒初任給を押し上げることになります。

以上のような到達は、2010春闘から「最賃引き上げの政治争点化」をめざし、意思統一して行動を繰り広げてきた成果であり、私たちの運動の確信です。

そして、2011年の最賃闘争は、この到達をさらに発展させられるかが決まる、重要な局面を迎えているといえます。

- ① 最賃引き上げの周知徹底をテコに「賃上げ当然」の世論をつくり、賃金闘争を盛り上げる。
- ② 通常国会で、全国一律最賃制確立のための最賃法改正を具体化するよう、政府に迫る。
- ③ 最賃引き上げ・中小企業支援をセットにした内需回復策の実践を、政府に迫る。

などを春闘の最重点の課題として、「最賃1000円と中小企業支援の国会請願署名」を軸に元気よく大胆に運動を展開しましょう。

■何故、生協労連は2011年春闘で理事会（経営）に時給1000円要求をするのですか？

1. 暮らしていくための生計費原則では1300円以上が当たり前となっています

私たちは最低賃金を引き上げるとりくみのなかで、最賃体験とあわせ、最低生計費調査（マーケットバスケット方式）にとりくんできました。東京、埼玉、京都をかかわりに、名古屋、岩手、静岡、大阪など全国的なとりくみとなりました。そこで共通してはじき出された数字は、1,300円以上（173.8時間換算）です。この調査で明らかになったことは、単身者が健康で文化的な最低限度の生活を営むためには、少なくとも1,300円以上が必要であり、それは全国的にほぼ共通した金額であるということでした。私たちの運動は、そうした水準を射程に入れるべき時期にきているといえるでしょう。

<25歳独身男性の最低生計費試算結果から>

| | 岩手県 北上市 | 福島県 会津若松市 | 静岡県 静岡市 | 埼玉県 さいたま市 | 長崎県 大村市 |
|-----------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| 理論生計費 | 227,855円 | 232,600円 | 235,719円 | 233,801円 | 218,618円 |
| 155時間換算 | 1,470円 | 1,501円 | 1,521円 | 1,508円 | 1,410円 |
| 173.8時間換算 | 1,311円 | 1,338円 | 1,356円 | 1,345円 | 1,258円 |

※現在の最賃では173.8時間換算で最賃額が決められています。しかし、今の日本の労働者の月の労働時間は155時間。従って、最賃額は1,500円程度が妥当な水準といえます。

2. 改定最賃法は、最低賃金には生計費原則を適用するように求めています

2007年最低賃金法が30年以上の年月を経て改正されました。その最大のポイントは、「労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる」ように、生計費原則が法律に盛り込まれたことです。具体的には、最賃額を決める際に、最低生計費の指標として生活保護費（自治体が定めています）を下回ってはいけないよう求めたことです。しかし、いまだにそれを下回る県（厚労省主張）があります。私たちは、直ちにその水準まで引き上げるように求めています。

一方で、使用されている生活保護費の算定にも大きな問題があります（6段階に分けられた保護費の低い額が使われている点、基準となる労働時間が実態と合わない点、勤労控除が無視されているなど）。こうした点を考えれば、いまの最賃額は違法性があるといっていよいでしょう。1.で示したように少なくとも日本の最賃額は最低でも1,300円というのが当面めざすべき水準といえるでしょう。

3. 時給1,000円要求は社会的な大儀のある正当な要求です

今回の1,000円要求は、単に、自分の生協、全国の生協で働くなかまだけの要求ではなく、日本で働くすべての労働者の要求、国民の生活を底上げする国民的な要求として提起しています。

今日の雇用をめぐる問題は深刻です。働きたくても仕事に就くことができない、就職しても非正規雇用でしか働けない状況が広がっています。一方、労働者の賃金は1997年以来減少傾向がつづき、そのことで日本の経済も疲弊し、国民の購買力が低下しつづけています。そのことが生協の事業にも大きな影響を及ぼしています。時給1,000円を要求し、その実現をめざすととりくみはくらしを改善し、地域経済を活性化し、日本経済の回復のつながる、ひいては生協の事業的な展望も広げていく大義を持った正当な要求といえます。

4. 社会的な運動をさらに広げるたたかいでもあります

私たちは最賃 1,000 円を掲げて、行政や業界団体、さらには国会議員などにその実現を求めてきました。そうしたなかで、時給 1,000 円を政治課題に押し上げてきました。今年も、使用者側委員が猛反対するなかでも加重平均で 17 円の最賃の引き上げが実現できました。さらに運動の裾野を広げ、迫力をもって最賃 1,000 円を本気で実現していくためにも、私たちを雇用している理事会（経営）に時給 1,000 円そのものを要求していく時期に来ていると考えています。

また、2011 年春闘では、全労連及び国民春闘共闘は「最低賃金時給 1,000 円」実現の要求を組織化して、2011 年春闘にとりくむように提起しています。生協労連はその先頭にたつてとりくんでいきたいと考えています。

5. 生協職場で働くワーキングプアをなくしましょう

生協の職場でも多数のワーキングプアがいます。生活していくために、家族を養っていくために、ダブルワーク、トリプルワークをせざるを得なくなっている状況も生まれています。時給 1,000 円で年間 2,000 時間働いても年収 200 万円ですが、ワーキングプアをなくすとりくみの本気でとりくんでいく必要があります。その一步が、時給 1,000 円の要求です。同時に、ILO は協同組合の役割として、ディーセント・ワークの実現を求め、協同組合が「ワーキングプア」をつくってはならないと、しています（2002 年の協同組合の促進に関する勧告〈第 193 号〉）。

6. 最賃 1000 円は現実的な課題となり、理事会（経営）にも対応が求められています

この間の私たちの運動によって、最賃 1,000 円は政治課題となり、社会的目標となりました。09 年の総選挙ではほとんどの政党の選挙公約となり、2010 年度の政府の政策（「雇用戦略対話」）では 2020 年までの課題となりました。そして、2010 度の最賃の引き上げで、東京、神奈川県が 800 円を超え、加重平均でも 730 円となりました。財界や使用者側の反発は相当強いものの、最賃 1,000 円及び全国一律の最低賃金制度は私たちの運動如何で手の届くところにきています。

したがって、理事会（経営）にもこのことを認識させ、1,000 円時給時代への具体的な準備をさせること、時給 1,000 円の道筋を明らかにさせることが必要となっています。

理事会（経営）には、「時給 1,000 を実現することは、企業としても迫られていること」「国民の購買力が高まり、そのことが組合員のくらしを守り、生協の事業的展望をつくりだすこと」「社会的存在としての役割、協同組合としての役割があること」など、時給 1,000 円実現の意義と役割をしっかりと求めましょう。

■時給 1,000 円要求 Q & A

① 私たちの最低時給は 670 円。330 円以上の差がありすぎて、現実的ではない。

確かに、330 円の時給の引き上げ額は大変な額です。この間、大きな時給の引き上げは経験したときはありませんからなおさらです。しかし、全国のパートのなかまの時給は長い間上がっていません。「もう 8 年以上も上がっていない」「生協に勤めてから一度もあがっていない」などの声を多数聞きます。一方で、経費削減のために、サービス残業をしている実態も数多く聞きます。人員体制が薄いために、昼休みもまともに取れず、有給休暇もなかなか取得できず、有給休暇を捨てている人も生まれています。

こうしたことを考えれば、時給はもっと高くいいし、労働した分をきちんと申請していれば、収入はもっと増えてもおかしくない状況です。また、正規職員との格差などを含めて考えてみれば、1,000 円でも低いと実感できるのではないのでしょうか。

② これまでの春闘要求はアンケートを軸に要求を組み立ててきた。そのことと矛盾するのではないか。

これまでの要求作りは生協労連でも、アンケート結果にもとづいて、賃上げの指標を出してきました。単組でもそうだと思います。一方で、アンケート結果から得られた数字そのものを単純に要求にするということはありません。私たちの要求は、正当なものか、みんなが団結できるものかなど、多様な角度から議論し、決めてきた経過があります。また、時によっては他部署、他職種の人賃上げが重要だから、今春闘ではそれ以外のところは我慢をして、その賃上げのために、力を集中するなどの、たたかいを行ってきたと思います。

したがって、1,000円要求の意義、最賃1,000円をめざすこと、実現することの意義や役割を議論することがとても重要だと考えます。執行委員会、分会での積極的な論議をお願いします。

③ うちの生協は今赤字。1,000円の要求を出したら、労組員の理解も得られない。

全国的にも厳しい経営状況がつづいています。赤字となっている生協も多数生まれています。そうしたなかで、理事会(経営)に1,000円要求はできない、難しいという声や意見も当然あります。しかし、経営も苦しいのですが、私たちの生活ももっと苦しいのではないのでしょうか。やはり、私たちの要求を切り下げないでしっかりと要求するところからはじめましょう。

大事なことは、何故できないのか、どうすれば1,000円が可能になるのかをしっかりと経営に言わせること、実現のための道筋を明らかにさせることです。労組が要求しなければ何も始まりませんし、理事会もそのことを真剣に考えたり、労組の要求にこたえようとしたりはしないでしよう。

④ 時給が1,000円になると103万円を超えてしまう。私は絶対に103万円以内で働きたい。圧倒的にそういうパートのなかまが多いのではないのでしょうか。

103万問題は、今日の日本の世帯単位を中心とした税制度に由来しています。この問題をどのように考え、どうしていくのが問われています。今の政権下で、控除から手当(子供手当など)の動きがすすんでいます。この間、特別控除が廃止され、今後は配偶者控除も見直される可能性もあります。生協労連は、一人ひとりが本当に自立してらせる視点からの税制のあり方の議論と運動(最低生活費には課税するな、基礎控除の大幅引き上げなど)にとりくんでいきます(詳しくは、別項の「家族単位から個人単位の制度を求めていこう!そうした社会制度とパートの103万円、130万円問題について考えてみましょう」を参照のこと)。

たしかに、生協で働くなかまの多くは103万円以内、課税限度額の範囲のなかで働いている人が多いと思います。103万円を収入を抑えなくてはいけない人は、おそらくこれまでも時給が上がったり、一時金がアップしたり、残業が増えた場合には、労働時間などを調整しながら対応してきたと思います。やむなくサービスで働かざるを得ない場合もあったと思います。ですから、現在の税制度が変わらないなかでは、当面103万円以内で調整しなければならない人は、基本的には契約時間(労働時間)を短くすることが基本的な対応になると思います。

同時に、配偶者手当などの額によっては、103万、130万を超えて働く方が、実質的な収入増につながる場合もあります。きちんと計算をして、働き方を変えてみるということにも挑戦してみましよう。

同時に、この問題での労働組合としての対応も丁寧にすすめましよう。103万円以内に抑えたいというなかまには、調整する休みを特別休暇にさせるなど、次年度の有給休暇の取得に影響を与えないなどのとりくみも重要です。また、職場には、もっと働きたい人、収入を得なければならない人が必ずいますので、そうしたなかまの要求を実現させていくとりくみも合わせてすすめていましよう。

——家族単位から個人単位の社会制度へ——

これからの社会制度とパートの 103 万円・130 万円問題

はじめに

今春闘では、すべての単組で「時給 1,000 円を理事会に要求すること」、「仕事分析・仕事の価値しらべにチャレンジし均等待遇をもとめていくこと」を提起しました。生協労連のパートタイマーの多くは 103 万円、130 万円内で年収調整して働いているため、働き方の見直しが求められることにつながり、この要求で一致できるのか？という声が出てきます。これは現状の社会制度が家族単位になっているため、配偶者控除や企業からの配偶者手当が受けられ、しかも年金では第 3 号被保険者となるため、収入調整して働くことが世帯単位でみると実質的な収入増となっているからです。しかし、こうした家族単位の社会制度がゆらぎつつあり、こんごは一人ひとりが自立できる社会が求められています。

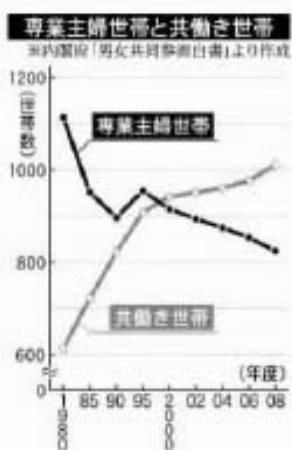
「生協職場でワーキング・プアを作らない」、「均等待遇の実現」は重要な課題です。時給 1,000 円で 2,000 時間はたらいでも 200 万円、年間 2 カ月の一時金があったとしても 233 万 4 千円にしかなりません。現状のしくみを変えずに配偶者控除を撤廃すると実質的な増税となり認められるものではありませんが、一人ひとりが自立できる社会制度と、配偶者控除や第 3 号被保険者、企業からの配偶者手当などの問題は、避けて通れない課題となっています。

パートをめぐる現状や将来のことも視野にいれながら、配偶者控除や年金制度について考え、こんごの運動の方向性について話し合しましょう。



1. パートをめぐる現状

① 家族モデルが崩壊し、正規から非正規への置き換えがすすみ、格差と貧困が広がる



パートの多くは女性で、その多くが短時間の主婦パートです。これまで、夫である男性が主たる生計者として会社人間として働き、家族を養い、パートナーである妻は家族責任を全面的に担い、その合間に扶養の範囲内で収入調整して働く—こうした家族モデルが成り立ってきました。しかし、1995 年頃から終身雇用制度がゆらぎ、正社員から非正規への置き換えがすすみ、労働のあり方が大きく変化しました。とりわけ、年越し派遣村では、格差と貧困問題が雇用問題と直結していることが明らかになりました。同時に、構造改革による社会保障の大幅な後退のなかで、一人ひとりが自立して生活できるセーフティネットの構築が求められていることも鮮明になりました。

② 個人を単位にした社会制度の再構築が求められる

今、正社員の採用が減り、職業人生を非正規雇用でスタートせざるを得ない青年、その後職業訓練ができず不安定な雇用でしか働きつづけられない状況、離婚して子育てをしながら働く女性、リストラされた中高年など、非正規ではたらくことを余儀なくされた人たちが増えています。年収 200 万円以下のワーキング・プアが実に 1100 万人と民間労働者の 4 人に 1 人となっています。こうした状況を変えていくには、雇用の安定と十分な賃金などの労働条件の改善を確保すること、合わせて、これまでの家族モデルを想定した社会制度の枠組みを見直し、個人を単位にした社会制度への転換することが求められています。

何よりも、雇用は「均等待遇」と「無期契約」が原則です。有期雇用の規制、同一価値労働同一賃金による均等待遇の実現、社会保障制度など社会のしくみを改革し、一人ひとりが自立して、人間らしく働き、くらす社会の構築が求められているといえるでしょう。

③ 3人に1人は非正規労働者、正規化と均等待遇の実現でパート労働にも光を

働く人の3人に1人と非正規労働は当たり前の社会になり、正規労働者に転換させていくことが最重要課題となっています。同時に非正規労働者であっても、安心して働き続けられ、憲法 25 条で保障された人間らしい暮らしを送れるようにしていくことも重要です。非正規雇用だからといって差別されることは許されません。パートタイマーはフルタイムの正規との均等待遇を実現させていくことで、オランダのようにパートとフルタイムの組み合わせで、ライフステージを設計していくことが可能となります。



④ 正規・非正規、男女の均等待遇の実現は、国際社会では当たり前

日本には、正規・非正規の雇用形態による差別、男・女の性差別がまかり通っていますが、これを人権問題としてとらえ、均等待遇を求める声はよりいっそう高まっています。しかも、ILOや国連・女性差別撤廃委員会などの国際機関からは、こうした差別をなくしていくことが強く求められ、労働分野ではパート労働の改善が指摘されています。

⑤ ディーセントワークの真ん中にあるジェンダー平等

ILOは、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）実現のためにジェンダー平等が不可欠であるとしています。したがって、ディーセントワークと男女共同参画社会の実現は一体のものとして、運動を展開していくことが重要となっています。



*ジェンダー(Gender)平等とは、偶然決まった性の違いだけで人間の一生を決めつけてしまうのではなく、男女を同じ人間として公平に尊重し、本人の意思に基づいて、多様な生き方や働き方を自由に選択し決定することを認めるという考え方。日本は、先進諸国の中でもジェンダー偏見はとりわけ強いといわれています。

2. いまなぜ、この問題を考えるのか

① 日本特有の制度で、労使で確認し、政府も推進してきました

配偶者控除や年金の第3号被保険者制度は、日本特有の制度で、諸外国には見られない制度です。これは、1項でも述べたように「夫である男性が主たる生計者として会社人間として働き、家族を養い、パートナーである妻は家族責任を全面的に担い、その合間に扶養の範囲内で収入調整して働く」家族モデルを労使で確認し、大企業の後押しで、政府も推進してきた結果です。

② 生協労連もパートの三重苦の改善として非課税限度額の引き上げ求めてきました

夫に扶養され短時間ではたらくパートにとってはメリットのある制度で、生協労連も課税限度額の引き上げをもとめ、運動を展開してきました。103万円を引き上げてほしいという要望も強く出されています。時給1000円や均等待遇になってしまうと「働く時間を短くせざるを得ないので困る」との声も出されています。

③ 自立・平等の視点とは矛盾する制度

一方、自立・平等という視点で考えれば、均等待遇は少し時間がかかるかもしれませんが、実現されることは間違いありません。すでに、企業がすすめてきた終身雇用制度・年功賃金制度は、大企業を中心に崩壊し、「男性が妻や家族を養えない」ということが、広範に広がってきています。そのために、生活のために女性が仕事に就く、そうせざるを得ない女性が増えています。しかし、現状では圧倒的多くが非正規雇用です。「配偶者控除」は、女性を家庭に押しこめ、女性の賃金を低く抑える要因につながっています。自立・平等という視点とは矛盾する制度になっています。



3. 103万円(配偶者控除)と130万円(年金・第3号被保険者)とは

1) 「配偶者控除」とは

① 制度

配偶者の年収が103万円以下の場合、世帯主の年収から38万円が控除され、課税対象額が38万円減額される制度です。

| パートタイマーの 年収(1/1~12/31) | 本人 | | 配偶者 |
|---------------------------|---------|---------|----------|
| | 所得税 | 住民税 | 配偶者控除 |
| 100万円以下 | × かからない | × かからない | ○ 受けられる |
| 100万円~103万未満 | × かからない | ○ かかる | ○ 受けられる |
| 103万円 | × かからない | ○ かかる | ○ 受けられる |
| 103万円を超える | ○ かかる | ○ かかる | × 受けられない |

*パートタイマー本人の課税は

所得税：年収 103 万円（給与所得控除 65 万円＋基礎控除 38 万円）まで非課税

住民税（地方税）年収 100 万円（給与所得控除 65 万円＋基礎控除 35 万円）まで非課税

② 1340万人に適用され、企業の配偶者手当の支給基準と連動

- 配偶者控除は家事や育児といった「家庭内労働」を評価し、税負担を軽くするため1961年に創設されました。
- 国民9人に1人の割合となる約1340万人に適用されています
- この制度が「夫は外で働き、妻は家を守る」という家族観をはぐくんだとされ、見直し論議を「専業主婦の否定」ととらえる向きもあります。
- 配偶者手当の支給基準を103万円以内としている企業が多い。



2) 年金制度「第3号被保険者」とは

① 年金制度 2010年4月現在

- 20歳以上60歳未満の日本に住むすべてを対象とした強制加入。
- 老齢・障害・死亡の保険事故に該当したときに「基礎年金」を支給する公的年金制度
- 被保険者は、3種類（第1号・第2号・第3号被保険者）
- 1階部分は共通の基礎年金、厚生年金等の被用者年金は、基礎年金の上乗せの2階部分として、報酬比例年金を支給。3階部分に独自の企業年金基金など。
- 2008年4月から、離婚時の厚生年金の分割制度が設けられる。

| | | | | |
|------|--|----------------------------|--|----------------------|
| 2階部分 | — | | 厚生年金（受給時の正式呼称は老齢厚生年金） | 共済年金（共済組合） |
| 1階部分 | 国民年金（基礎年金、受給時の正式呼称は「老齢基礎年金」） | | | |
| | 第1号被保険者 | 第3号被保険者 | 第2号被保険者 | |
| 加入者 | 自営業者、農業者、学生、フリーター、無職等（20歳以上60歳未満） | 第2号被保険者の被扶養配偶者（20歳以上60歳未満） | 民間サラリーマン（65歳未満） | 公務員等及び私立学校教職員（65歳未満） |
| 保険料 | 月額 15,100 円 | 本人負担なし（第2号被保険者の年金制度が負担） | 標準報酬月額額の 14.996%（労使折半） 共済年金は職域（3階）部分を含め独自の保険料率を設定 | |
| 国庫負担 | 基礎年金の国庫負担割合は、2004年度より3分の1から2分の1への引上げに着手 2009年度までに完全引き上げ | | | |

② 第3号被保険者とは、年収130万円未満、第2号被保険者に扶養されている配偶者

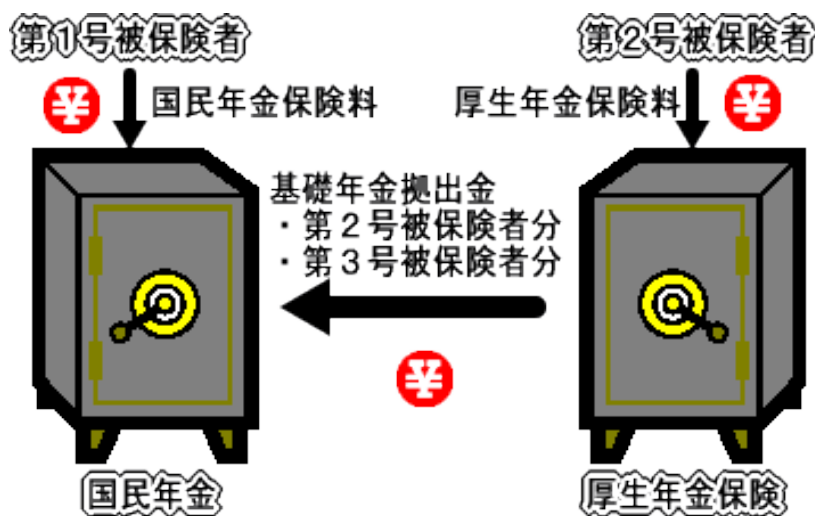
| | |
|---------|--|
| 第1号被保険者 | 自営業者・農業者とその家族、学生、無職の人。 国民年金の保険料は自分で納めます。 |
| 第2号被保険者 | 民間会社員や公務員など厚生年金、共済の人 厚生年金や共済の保険料は会社との折半です 厚生年金等の保険料に国民年金（基礎年金）分が含まれます |
| 第3号被保険者 | 第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者（年収が130万円未満の人）の人です。 本人の保険料負担はなく、配偶者の加入している年金の保険者が第2号被保険者の分とともに基礎年金拠出金として負担しています。 事業主に届け出る必要があります。 |

③ 第3号被保険者の年金の財源は？

国民年金の被保険者のうち、国民年金の保険料として月額15100円の保険料を納めているのは第1号被保険者のみです。厚生年金に加入する第2号被保険者が毎月の給与や賞与から天引きされる保険料は、厚生年金の保険料として政府に納められています。第2号被保険者として、国民年金の月額15100円の保険料は納めていません。また、第3号被保険者は保険料の負担が全くありません。

これは、第2号被保険者が負担する厚生年金の保険料と会社が負担する厚生年金の保険料を合算して厚生年金制度に納めた後、厚生年金制度は第2号被保険者と第3号被保険者の国民年金の保険料負担分を合算し、「基礎年金拠出金」として国民年金制度に拠出しているためです。基礎年金拠出金の額は、国民年金の被保険者の総数に占める第2号被保険者と第3号被保険者の合計数の割合により決まります。第3号被保険者は保険料を負担していませんが、基礎年金の給付に必要な費用は、厚生年金制度全体で支えています。

【国民年金の費用負担】



▶ パートタイマーの「医療保険」と「年金」の適用要件

| | | | | | |
|----|--------|--|--------------------|------------------------|------------|
| 要件 | 所定労働時間 | 1日または1時間の所定労働時間もしくは1月の所定労働日数が通常の就労者の概ね4分の3未満 | | | |
| | 年収 | 原則として年収130万円未満 | | | |
| 適用 | 医療保険 | 健康保険等被保険者 | 健康保険等被保険者の被扶養者 | 国民健康保険被保険者 | 国民健康保険被保険者 |
| | 年金 | 第2号被保険者 | (配偶者が厚生年金) 第3号被保険者 | (配偶者が厚生年金ではない) 第1号被保険者 | 第1号被保険者 |

4. 社会的に支持される運動で団結しよう

いったん退職しパートとして再就職した人と、正社員として働き続けた人の生涯所得を比べると、控除で減税された分を差し引いても、圧倒的に後者が多くなります。均等待遇が実現され、女性も納税者となり社会保障制度をささえ、男性の働き方を見直し、男女ともにワークライフバランス（仕事と家庭の調和）がとれることがますます求められます。

2011年度の政府税制調査会では、「配偶者控除は高額所得者は対象外とすること」が提起されました。来年度は見送られましたが、こんごもでてくることが予想されます。年金制度では、財政破綻から国庫負担を増やすにあたり、消費税増税が浮上してくる可能性があります。あわせて、パートの年金加入問題もまちがいなく出てきます。

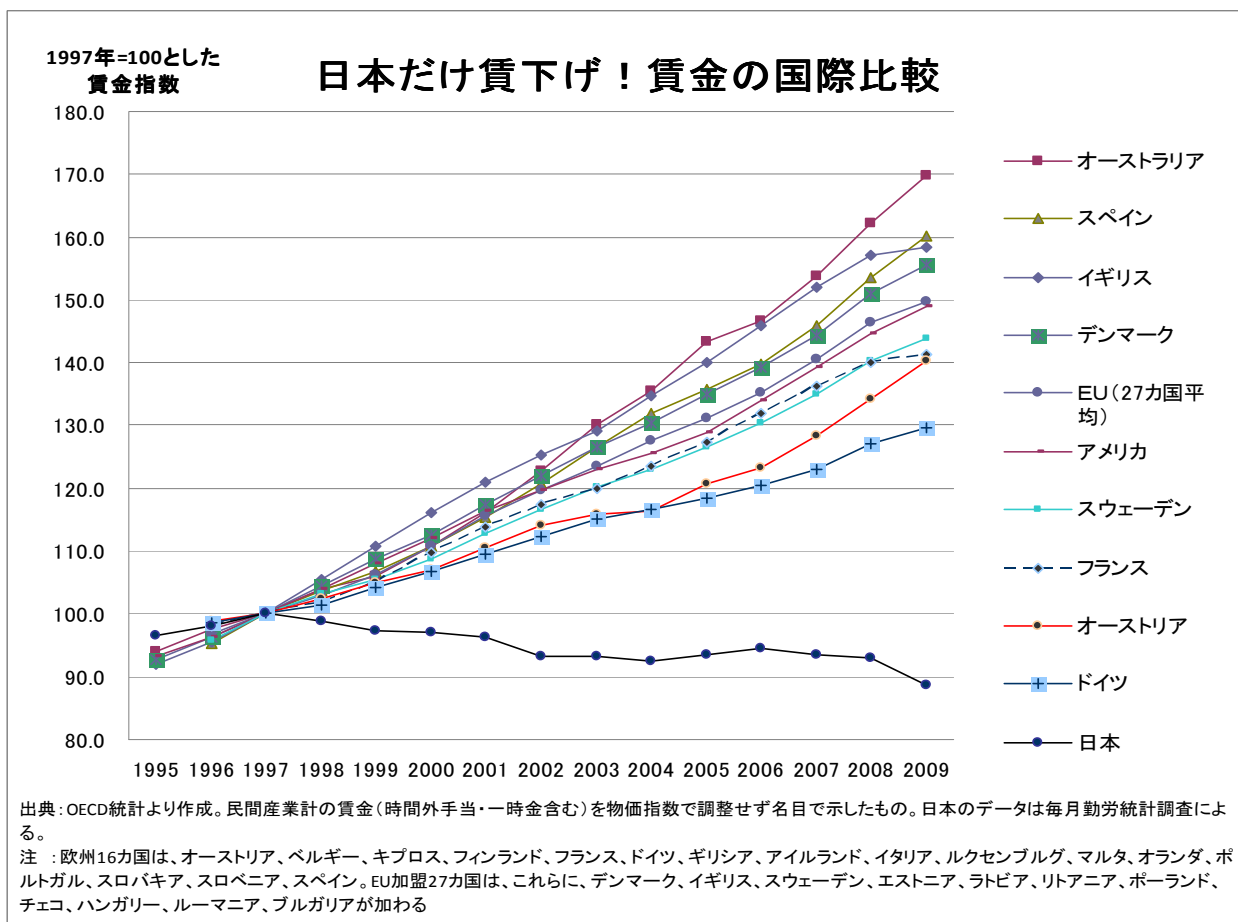
これまで述べてきたように、最賃1000円の実現とワーキング・プアをなくすこと、あらゆる差別をなくし均等待遇を実現させていくことは、私たちの願いであり、社会的にも正当性をもった運動となっています。そうした願いを実現させていくためにも、家族単位から個人単位へ、一人ひとりが自立できる社会制度の構築も最重要課題となっています。とりわけ、配偶者控除や第3被保険者、企業からの配偶者手当などの問題は、避けて通れない課題となっています。

生協労連は、次の世代のこともふまえ、こうした正当性のある運動をすすめていくためにも、さけて通れない課題についてもしっかり議論していくことが重要だと考えます。この夏に作成した「税金パンフ」も使いながら、話し合ってみましょう。

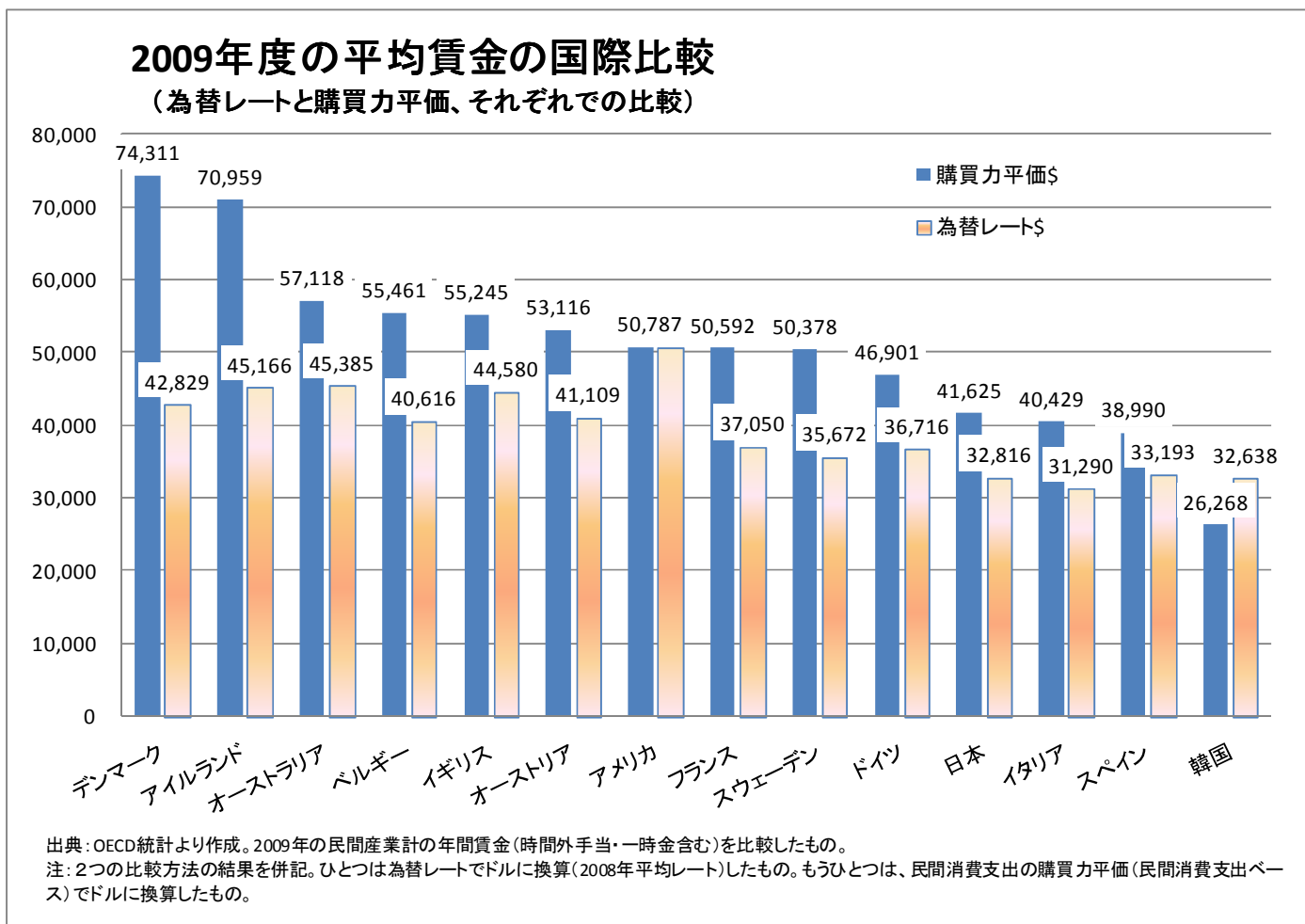


生協労連の方向性

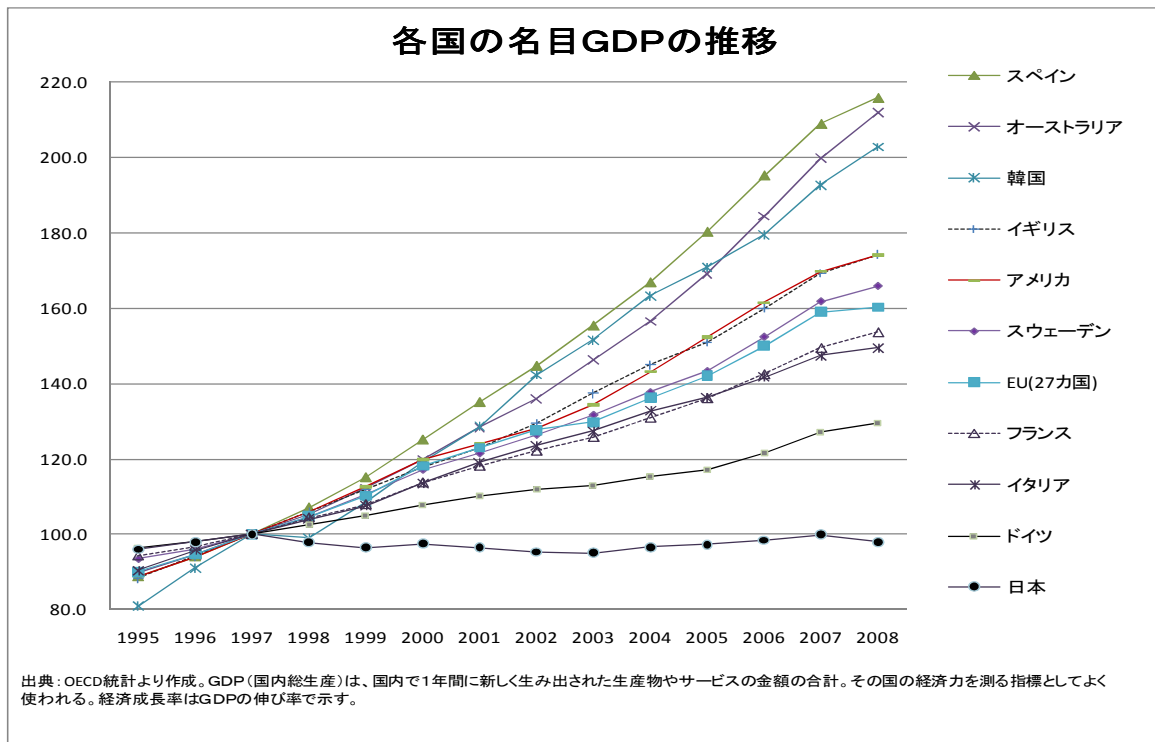
- ▶ 配偶者控除の維持・発展よりも、基礎控除を引き上げ、低収入の所得者には課税させないようにすること。
- ▶ 年金制度では、全額税方式の最低保障年金制度を確立させ、パートも働いた分は保険料を支払い、支給時には上乗せさせていく



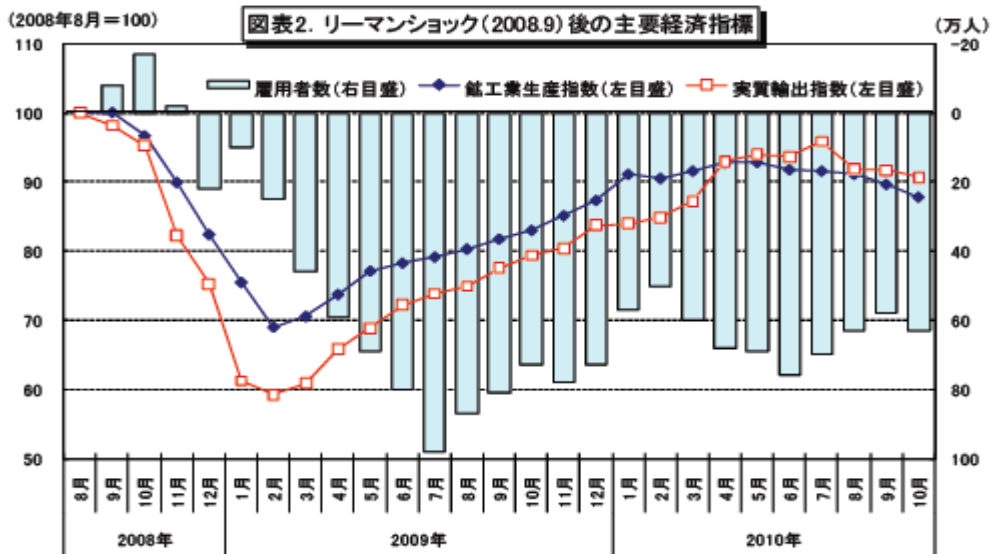
■第2図 日本は賃金水準も高くない



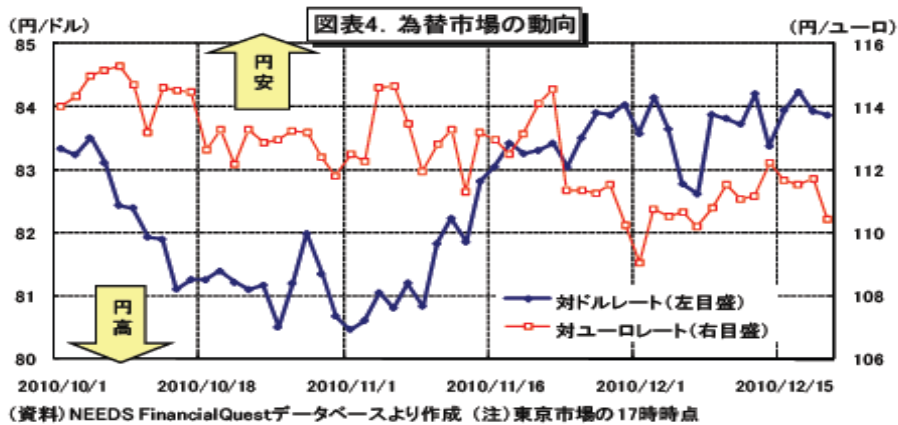
■第3図 日本は経済成長も停滞



■第4図 生産は「V字回復」



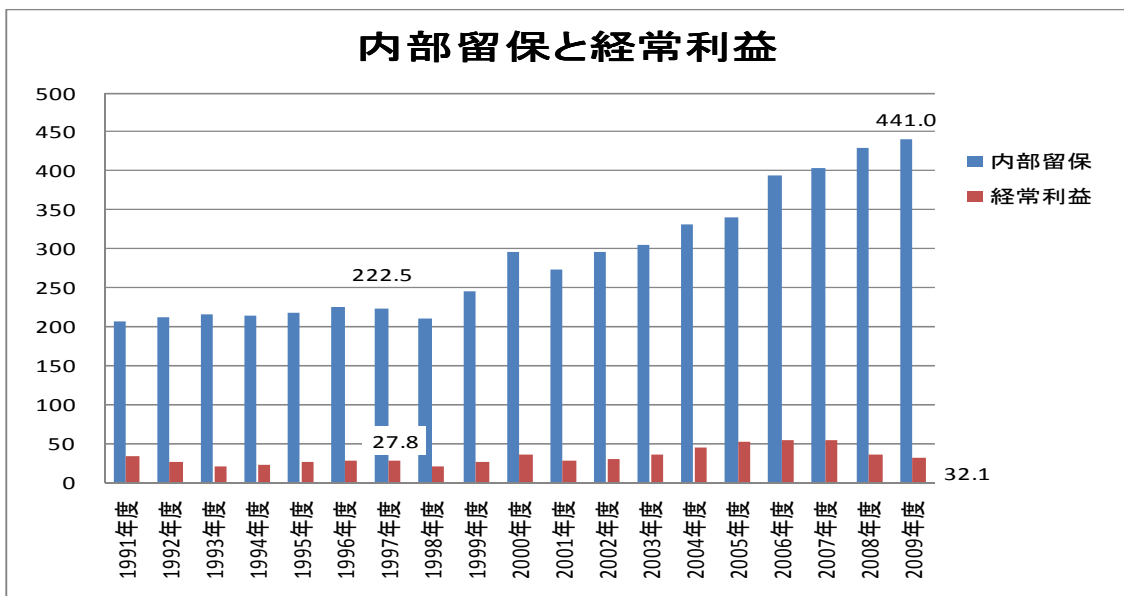
■第5図 円高はひと段落 (大企業には円高メリットも)



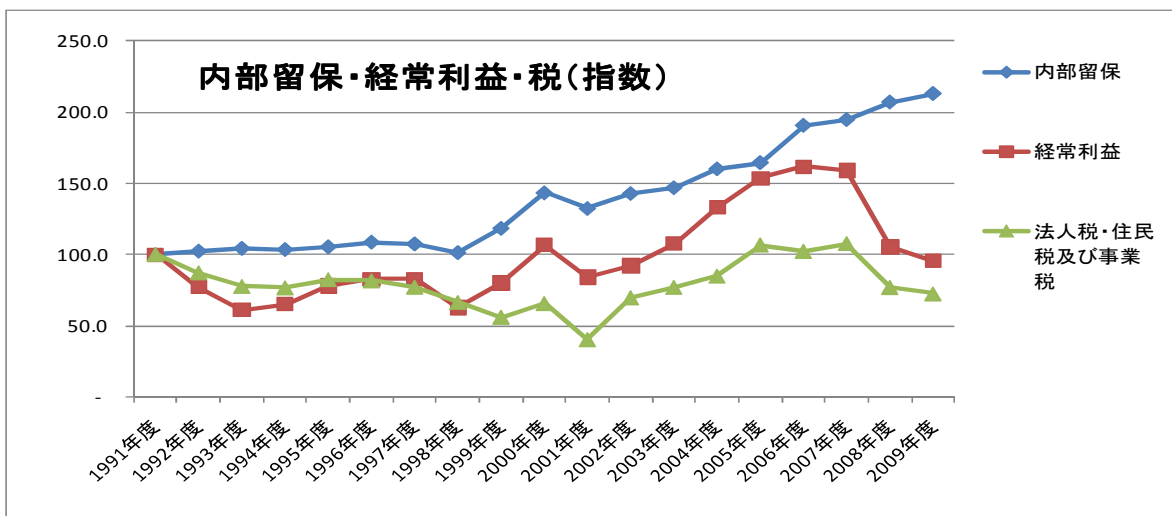
■第6図 株価も回復



■第7図 膨れ上がる企業の溜め込み利益



■第8図 内部留保増えても、税金は増えていない

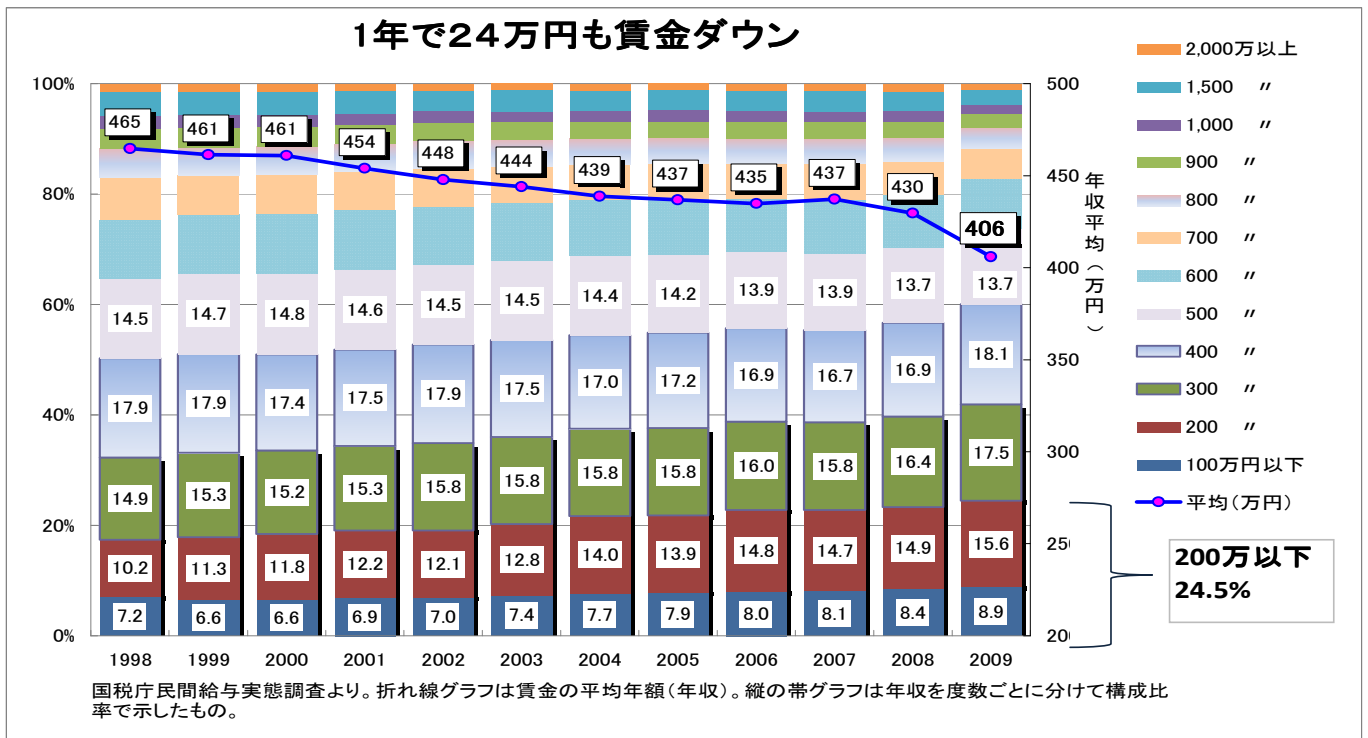


■第1表 内部留保は換金して取り崩せる 一賃金・下請単価引き上げ、税・社会保険料負担増やせ

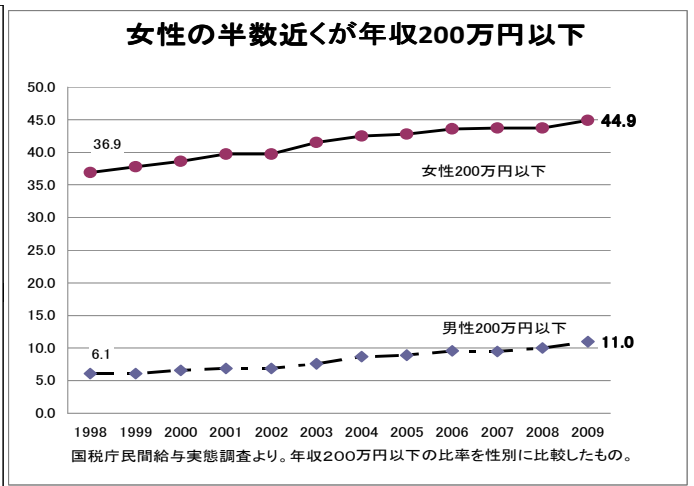
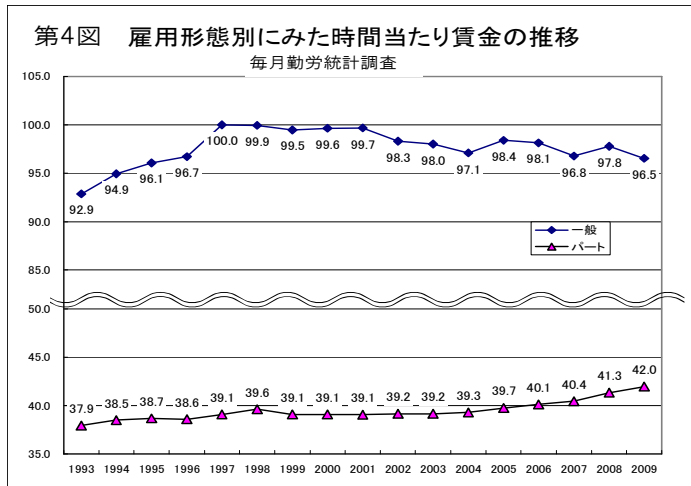
内部留保の構成

| | 流動性負債引当金 | 固定性負債引当金 | 特別法上の準備金 | 資本準備金 | その他資本剰余金 | 利益準備金 | 積立金 | 繰越利益準備金 | 内部留保 |
|--------|----------|----------|----------|--------|----------|--------|---------|---------|---------|
| 1997年度 | 9,869 | 26,912 | 245 | 41,293 | 1,341 | 8,058 | 154,937 | -20,149 | 222,506 |
| 2009年度 | 8,871 | 37,786 | 159 | 94,438 | 30,820 | 10,344 | 215,070 | 43,535 | 441,023 |

■第9図 賃金下落の背景にある、「低賃金労働」の増加



■第10図 正規の賃金下落で格差はやや縮小 ■第11図 「低賃金労働」は女性に多い(男女ともに増加してるが)



■第2表 性別・雇用形態別格差はいぜんとして、とても大きい

雇用形態別・性別にみた賃金の格差

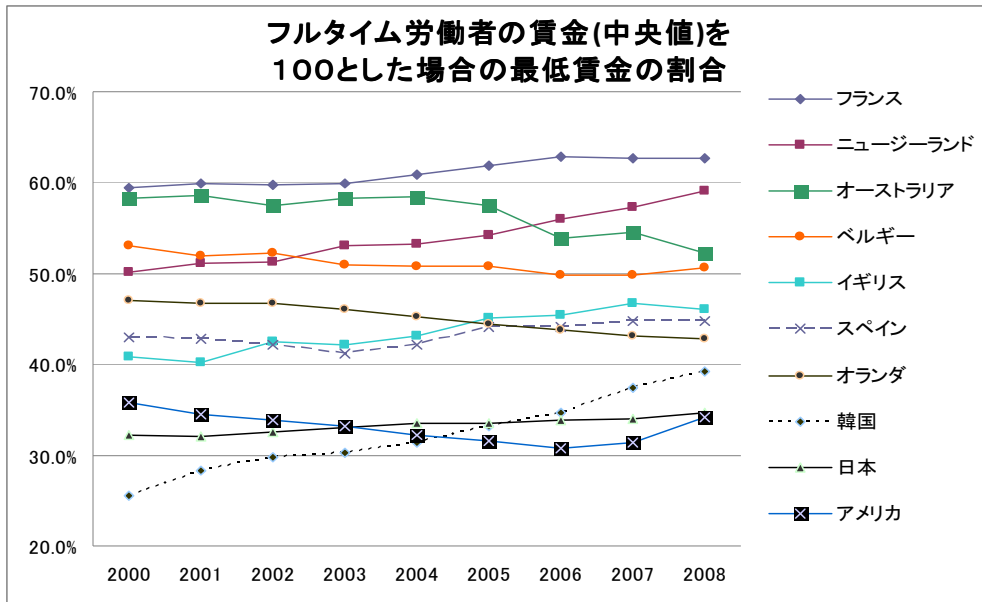
| 雇用形態 | 性別 | 勤続(年) | 年齢(歳) | 所定内賃金/時(円) | 所定内賃金(男正規=100) | 所定内賃金/月(千円) | 所定内実労働時間(時間/月) | 年間賞与等(千円) | 年間賞与等(男正規=100) | 推定年収(所定内ベース) 残業代含まず(千円) | 推定年収/所定内労働時間(円) | 年収格差 | 労働者数(十人) | |
|------|----------------|-------|-------|------------|----------------|-------------|----------------|-----------|----------------|-------------------------|-----------------|-------|----------|-----------|
| | | | | | | | | | | | | | | 100 |
| 正規 | 雇用期間定めなし・フルタイム | 男 | 13.5 | 41.3 | 2053 | 100 | 338.7 | 165.0 | 1138.0 | 100 | 5,202,400 | 2,627 | 100 | 1,213,150 |
| | 女 | 9.5 | 38.5 | 1500 | 73 | 246.0 | 164.0 | 710.7 | 62 | 3,662,700 | 1,861 | 71 | 493,875 | |
| | 雇用期間定めなし・フルタイム | 男 | 6.6 | 45.8 | 1275 | 62 | 216.7 | 170.0 | 161.8 | 14 | 2,762,200 | 1,354 | 52 | 34,610 |
| | 女 | 6.4 | 44.1 | 988 | 48 | 160.0 | 162.0 | 109.3 | 10 | 2,029,300 | 1,044 | 40 | 41,847 | |
| | 有期雇用・フルタイム | 男 | 7.3 | 46.9 | 1366 | 67 | 224.0 | 164.0 | 274.6 | 24 | 2,962,600 | 1,505 | 57 | 92,098 |
| | 女 | 5.6 | 41.7 | 1104 | 54 | 176.6 | 160.0 | 155.3 | 14 | 2,274,500 | 1,185 | 45 | 112,441 | |
| 非正規 | 雇用期間定めなし・短時間 | 男 | 3.9 | 40.1 | 1040 | 51 | 83.7 | 80.5 | 17.6 | 2 | 1,022,240 | 1,058 | 40 | 60,528 |
| | 女 | 5.2 | 44.9 | 952 | 46 | 80.9 | 85.0 | 23.1 | 2 | 994,140 | 975 | 37 | 171,451 | |
| | 有期雇用・短時間 | 男 | 3.8 | 39.7 | 1099 | 54 | 92.9 | 84.6 | 42.2 | 4 | 1,157,377 | 1,141 | 43 | 89,705 |
| | 女 | 4.9 | 43.9 | 979 | 48 | 88.7 | 90.6 | 32.5 | 3 | 1,097,221 | 1,009 | 38 | 266,834 | |
| | 短時間(無期+有期) | 女 | 5.0 | 44.3 | 969 | 47 | 86.2 | 88.9 | 28.8 | 3 | 1,062,762 | 996 | 38 | 438,285 |

出典 「平成21年賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」(2010年版)

属性 母集団は16大産業の民間事業所の常用労働者3700万人。有期は1ヵ月超の契約。日々雇用は18日以上雇われた人、企業規模10人以上計、年齢・学歴・勤続年数計。正規短時間労働者は省略した。

留意点 2009年6月分給与。6月休日が少ないため、所定内実労働時間は年平均より10時間程度長い。賞与は前年1年間のもの。

■第12図 日本の最賃の水準は低い（相対的な位置でみて）



資料：イギリス・低賃金委員会ホームページ資料より作成

■第5表 日本の最賃は先進国の最賃に比べ低い

参考表 日本と欧米各国の最低賃金額

| 国名 | 時間額 | 購買力平価換算 (円) | 月額 | 購買力平価換算 (円) | 為替レート換算 (円) | 改定発効 |
|-------------|------------|----------------|-------------|----------------|----------------|---------|
| ベルギー(22歳以上) | € 8.90 | ¥1,222 | € 1,469.48 | ¥201,762 | ¥178,836 | 2010.9 |
| フランス | € 8.82 | ¥1,207 | € 1,343.77 | ¥183,843 | ¥163,537 | 2010.1 |
| ルクセンブルグ | € 9.92 | ¥1,279 | € 1,724.81 | ¥222,291 | ¥209,909 | 2009.3 |
| オランダ(23歳以上) | € 9.05 | ¥1,305 | € 1,416.00 | ¥204,097 | ¥172,327 | 2010.7 |
| アイルランド | € 8.65 | ¥1,082 | € 1,461.85 | ¥182,841 | ¥177,907 | 2007.7 |
| イギリス(21歳以上) | £ 5.93 | ¥1,123 | £ 1,030.63 | ¥195,156 | ¥144,083 | 2010.10 |
| (18~20歳) | £ 4.92 | ¥932 | £ 855.10 | ¥161,917 | ¥119,542 | 2010.10 |
| オーストラリア | \$ 15.00 | ¥1,203 | \$ 2,607.00 | ¥209,150 | ¥210,385 | 2010.7 |
| ニュージーランド | \$ 12.75 | ¥1,002 | \$ 2,215.95 | ¥174,148 | ¥141,821 | 2010.4 |
| アメリカ(全国) | \$ 7.25 | ¥915 | \$ 1,260.05 | ¥159,097 | ¥113,026 | 2009.7 |
| ワシントン州 | \$ 8.55 | ¥1,080 | \$ 1,485.99 | ¥187,625 | ¥133,293 | 2009.7 |
| 日本 | ¥730(全国平均) | | ¥126,533 | | 2010.10 ~11 | |
| | ¥821(最高) | | ¥142,307 | | | |
| | ¥642(最低) | | ¥111,280 | | | |

注：€1.00(ユーロ)=121.7円、\$1.00(米ドル)=89.7円、£1.00(英ポンド)=139.8円

豪\$1.00(豪ドル)=80.7円、NZ\$1.00(ニュージーランドドル)=64.0円、(09/10/01~10/9/31:1年平均)

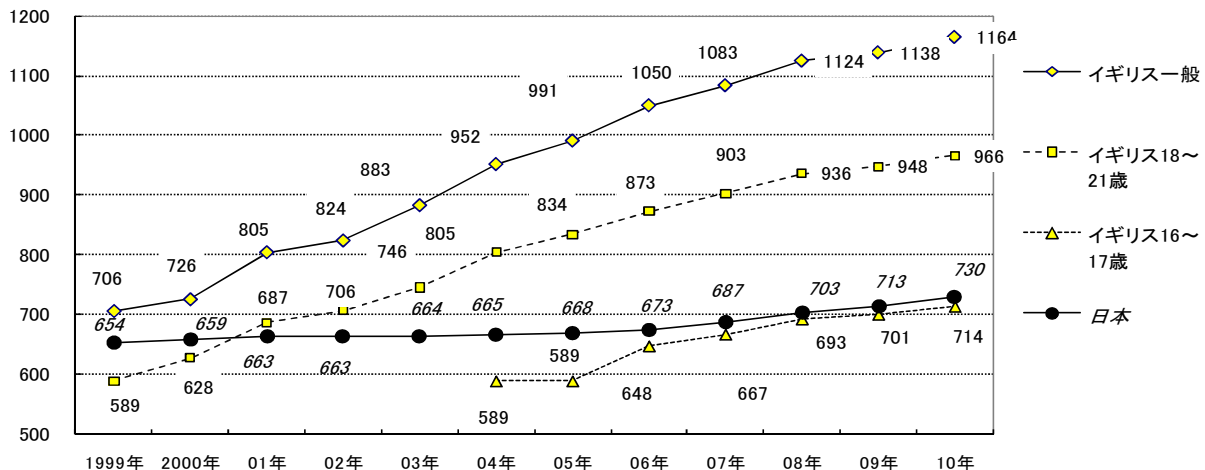
月額設定でない英米日豪NZLuxは40時間×52週÷12で換算。ベルギー週38時間、蘭36時間、仏週35時間。

購買力平価は2009年のOECD推計値。対ドル当たり各国通貨表示。1\$=126.26円

米では全国一律の連邦最賃と州別最賃があり、ワシントン州は最も高い。英・蘭・ベルギーは標記の他に低年齢層の最賃がある。

■第13図 イギリスの最賃は着実に改善されてきた

2000年以降の日本とイギリスの最賃時間額の推移 (円表示)



■第8表 生活保護基準で計算した

生活保護基準に基づく年齢・世帯別「最低生計費」試算(2010年月額)

| 都道府県 | 県庁所在地の 等級・区分 | | 生活保護基準+勤労控除(基礎控除)+税・社会保険 | | | |
|------|-----------------|-----|--------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | 30歳 2人世帯 | 35歳4人世帯・ 4歳・1歳 | 45歳4人世帯・ 中学・小学 | 55歳4人世帯・ 中学・高校 |
| 北海道 | 札幌 | 1-2 | 233,935 | 313,706 | 339,634 | 366,951 |
| 青森 | 青森 | 2-1 | 219,592 | 297,438 | 304,927 | 348,044 |
| 岩手 | 盛岡 | 2-1 | 215,285 | 292,000 | 299,489 | 324,974 |
| 宮城 | 仙台 | 1-2 | 227,202 | 304,360 | 313,126 | 338,914 |
| 秋田 | 秋田 | 2-1 | 219,592 | 297,438 | 304,927 | 330,412 |
| 山形 | 山形 | 2-1 | 215,285 | 292,000 | 299,489 | 324,974 |
| 福島 | 福島 | 2-1 | 211,602 | 287,408 | 294,897 | 320,382 |
| 茨城 | 水戸 | 2-1 | 211,887 | 285,958 | 293,447 | 318,932 |
| 栃木 | 宇都宮 | 2-1 | 217,138 | 291,548 | 299,037 | 324,522 |
| 群馬 | 前橋 | 2-1 | 212,246 | 286,946 | 294,435 | 319,920 |
| 埼玉 | さいたま | 1-1 | 242,407 | 319,572 | 329,583 | 355,684 |
| 千葉 | 千葉 | 1-2 | 231,629 | 306,833 | 315,599 | 341,387 |
| 東京 | 特別区 | 1-1 | 250,017 | 326,652 | 336,663 | 362,764 |
| 神奈川 | 横浜 | 1-1 | 250,017 | 326,652 | 336,663 | 362,764 |
| 山梨 | 甲府 | 2-1 | 205,202 | 280,102 | 287,591 | 313,076 |
| 長野 | 長野 | 2-1 | 219,970 | 295,196 | 302,685 | 328,170 |
| 新潟 | 新潟 | 2-1 | 220,885 | 297,310 | 304,799 | 330,284 |
| 富山 | 富山 | 2-1 | 211,366 | 287,172 | 294,661 | 320,146 |
| 石川 | 金沢 | 2-1 | 213,844 | 288,805 | 296,293 | 321,778 |
| 福井 | 福井 | 2-1 | 211,194 | 286,445 | 293,933 | 319,418 |
| 岐阜 | 岐阜 | 2-1 | 209,650 | 284,350 | 291,839 | 317,324 |
| 静岡 | 静岡 | 2-1 | 217,777 | 291,268 | 298,757 | 324,242 |
| 愛知 | 名古屋 | 1-1 | 227,605 | 305,530 | 315,541 | 341,642 |
| 三重 | 津 | 2-1 | 211,651 | 285,722 | 293,211 | 318,696 |
| 滋賀 | 大津 | 1-2 | 226,769 | 302,113 | 310,879 | 336,667 |
| 京都 | 京都 | 1-1 | 235,941 | 313,436 | 323,447 | 349,548 |
| 大阪 | 大阪 | 1-1 | 235,351 | 312,846 | 322,857 | 348,958 |
| 兵庫 | 神戸 | 1-1 | 235,941 | 313,436 | 323,447 | 349,548 |
| 奈良 | 奈良 | 2-1 | 220,845 | 294,336 | 301,825 | 327,310 |
| 和歌山 | 和歌山 | 2-1 | 211,415 | 285,486 | 292,975 | 318,460 |
| 鳥取 | 鳥取 | 2-1 | 214,660 | 289,070 | 296,559 | 322,044 |
| 島根 | 松江 | 2-1 | 213,480 | 287,890 | 295,379 | 320,864 |
| 岡山 | 岡山 | 1-2 | 221,339 | 297,393 | 306,159 | 331,947 |
| 広島 | 広島 | 1-2 | 227,949 | 303,293 | 312,059 | 337,847 |
| 山口 | 山口 | 2-1 | 206,495 | 280,766 | 288,255 | 313,740 |
| 徳島 | 徳島 | 2-1 | 203,765 | 278,406 | 285,895 | 311,380 |
| 香川 | 高松 | 2-1 | 219,075 | 292,566 | 300,055 | 325,540 |
| 愛媛 | 松山 | 2-1 | 207,675 | 281,946 | 289,435 | 314,920 |
| 高知 | 高知 | 2-1 | 207,675 | 281,946 | 289,435 | 314,920 |
| 福岡 | 福岡 | 1-2 | 221,339 | 297,393 | 306,159 | 331,947 |
| 佐賀 | 佐賀 | 2-1 | 205,669 | 279,940 | 287,429 | 312,914 |
| 長崎 | 長崎 | 2-1 | 205,315 | 279,586 | 287,075 | 312,560 |
| 熊本 | 熊本 | 2-1 | 206,613 | 280,884 | 288,373 | 313,858 |
| 大分 | 大分 | 2-1 | 206,495 | 280,766 | 288,255 | 313,740 |
| 宮崎 | 宮崎 | 2-1 | 204,355 | 278,996 | 286,485 | 311,970 |
| 鹿児島 | 鹿児島 | 2-1 | 207,203 | 281,474 | 288,963 | 314,448 |
| 沖縄 | 那覇 | 2-1 | 207,675 | 281,946 | 289,435 | 314,920 |

- ① 等級区分は1級地-1～3級地-2まで6段階ある。
- ② 労働者の最低生計費を試算するため、勤労必要経費を計上する趣旨で勤労控除(基礎控除)を加えた。
- ③ 第二类冬季加算は11月～3月までの5ヵ月分を12で除した1ヵ月当たりの金額
- ④ 年末一時金扶助は12月に一時支給される金額を12で除したもの
- ⑤ 子については就学前は児童養育加算、小・中学では教育扶助、高校は生業扶助が支給される。
- ⑥ 税・社会保険込みの「最低生計費」=生活保護基準×1.18とした。

2011 春闘職場集会(要求論議)報告書 (記入欄が不足する場合は裏面に存分に書いて下さい)

| | | | |
|--|--|------|--|
| 分会名 | | 開催日時 | |
| 参加者数 | | 記入者 | |
| ◆春闘方針に関する意見等 | | | |
| ◆春闘要求(執行部案)に関する意見等 ※時給 1000 円要求への意見・感想 | | | |
| ◆分会として要求に加えたい要求や課題、「こうやったらいいのに…」などの提案・提言 | | | |
| ◆組合員サービスセンター提案、DC 冷凍物流センター、正規人事制度など、 それぞれ関係のある課題についての意見など | | | |
| ◆その他、記入欄 | | | |

※職場集会が終了次第、分会長は職場の意見をまとめ、報告書に記入の上提出して下さい。FAX086-296-6734