

# 全労連女性部ニュース NO399 2012年1月20日

発行 全労連女性部 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F



## 内部留保を国民に還元しろ

### 2012春闘闘争宣言行動 のべ1000人が集結

(国民春闘共闘第10号から抜粋)全労連・国民春闘共闘委員会は17日、東京春闘共闘と共同で「2012春闘闘争宣言行動」にとりくみ、単産・首都圏からのべ1000人が参加しました。午前中の厚生労働省前行動、丸の内の屋デモにつづき、午後には色とりどりの横断幕やのぼり、プラカードなどを掲げて日本経団連会館を包囲。「賃上げで景気の回復を」「大企業は内部留保を還元せよ」「消費税増税反対」など、寒空に労働者の声が力強く響きました。

#### 内需拡大こそ日本再生の“みち” 厚労省前に400人

東京春闘共闘の伊藤潤一代表委員は主催者あいさつで、賃金が下がり、非正規労働者が増大し、貧困と格差は拡大し続けていると指摘。「いま労働組合は正念場を迎えている」とのべ、内需拡大にむけ、賃上げ・最低賃金引上げとあわせて、「社会保障と税の一体改革」による消費税増税を許さないたたかいをすすめようと呼びかけました。

国民春闘共闘の小田川義和事務局長(全労連事務局長)が行動を提起。「内需拡大こそ再生へのみち」という世論をつくるために、中小企業訪問、自治体要請など地域で行動を展開し、3月13日から15日に設定した「99%のための安心社会をめざす」統一行動ゾーンをヤマ場として全国で立ち上がろうと訴えました。

#### “賃上げ拒否、なんてふざけるな 大企業は内部留保をはきだせ 経団連前に600人

丸の内デモの後、日本経団連会館を約600人が完全に包囲しました。

主催者を代表して、大黒作治・国民春闘共闘代表幹事（全労連議長）があいさつ。経団連が異常円高や震災復興などを口実にベースアップ要求を拒否しようとしていると批判し、賃上げ、最賃引き上げ、公契約の適正化で、暮らしを守る春闘を発展させようと訴えました。大企業の内部留保は266兆円にも達し、手持ち資金も60兆円にのぼると指摘。内部留保を労働者と中小企業、震災復興にまわさせるたたかいとともに、日本の産業を根底から破壊するTPP（環太平洋連携協定）参加、消費税増税、衆院比例定数削減など、野田政権の暴走を全力で阻止しようとよびかけました。

経団連前では、全労連女性部常任委員 菅原淳子さんなど5人が決意表明しました。

## 雇用は正社員が当たり前、

## 労働者派遣法を抜本改正し安心して働き生活できるようにすべき

全労連女性部常任委員・通信労組副委員長 菅原淳子さん

NTTは日本でトヨタに次ぐ9・5兆円の内部留保をため込んでいる巨大企業です。しかし労働者に還元されることはありません。

2002年より始めた構造改革では、「50歳以上の社員に一旦NTTを退職させ30%カットで再雇用する」制度を強行し以来毎年50歳の社員に押し付けています。この間労働者には賃上げはなく上げているのは役員報酬と配当です。そして非正規社員への雇用替えもすすめられてきました。NTTで働く労働者の



の三分の一を超える8万3千人が事業の中心をになっていますが、3か月ごとの契約更新を繰り返しいつ雇止めされるかわからない不安の中で働いています。私たち通信労組のアンケートでも「賃金が安い」との回答が7割をこえています。通勤費も支給されない、偽装請負、パワハラ、セクハラは後を絶ちません。

NTT東日本の子会社 NTTー北海道では2009年末に700人の契約社員をグループ内の派遣会社に登録型派遣として転籍を強要するということがありました。女性3人が転籍強要の取り消しとNTT東日本ー北海道の社員として地位確認を求め裁判でたたかっています。

派遣で働く女性から、妊娠を告げると次の契約が短縮され、「雇止めされるのでは」と相談がありました。通信労組に入って頂き、会社に交渉の通告するとすぐに解決しましたが、コンプライアンスをうたっていても見えないところでは法令違反も平気で行っています。

雇用は正社員が当たり前、労働者派遣法を抜本改正し安心して働き生活できるようにすべきです。今春闘、通信労組は雇用と賃上げで震災復興、原発ゼロで安心・安全の社会を、働くルールの確立、社会保障の充実、TPP加盟・消費税増税反対、国民のための情報通信実現、核兵器廃絶・憲法を守り生かすことを重点課題とする2012年国民春闘方針をかけた、ストライキでたたかう決意を述べ私の発言をおわります。ともに頑張りましょう。

# 第 47 回全労連評議員会 2012 年春闘方針確立

雇用と仕事の確保、賃上げ、社会保障拡充で、内需中心の経済、震災復興を



全労連は1月18～19日に全労連会館2階ホールで、第47回評議員会を開き、2012年国民春闘方針案など討論し、決定しました。

大黒議長が主催者あいさつ。全労連の課題について、若者の失業と非正規雇用の改善、税と社会保障の大改悪や基地問題で暴走する野田内閣との対決、大震災からの復興と原発なくせのたたかいなどについてふれ、「誰でも月額1万円以上の賃上げ、時間額最賃1000円以上の要求を掲げ、公契約適正化を全国に広げて、安定した雇用と社会保障の拡充による、『安心社会をめざす大運動』に取り組もう。2・10、3・8中央行動、3月13日～15日の全国統一行動を集中した取り組みにし、国民の目に見え、音の聞こえる春闘を展開して、社会的影響力が高まるよう奮闘しよう」と呼びかけました。

小田川事務局長が2012年国民春闘方針案を提案。(1)大震災による雇用悪化を許さず、安定雇用と仕事の確保をめざす、(2)生計費原則の賃金・所得確保をめざす、(3)労働時間短縮など良質な雇用の実現をめざす、(4)「税と社会保障一体改革」反対などでの共同の取り組み前進をめざす、(5)改憲策動を許さず、核兵器廃絶、安保破棄をめざす、(6)政治の民主的変換をめざす主要課題の取り組みなどについて提起しました。

国民春闘アピール [http://www.zenroren.gr.jp/jp/news/2012/news120119\\_02.html](http://www.zenroren.gr.jp/jp/news/2012/news120119_02.html)

**評議員会での発言から女性部特別評議員 小畑雅子さん（女性部副部長・全教）**

**女性労働者の貧困の問題を解決し、子育てしやすい職場をつくる、そうしたたたか  
いなしには、男性も女性も働きがいのある人間らしい仕事、ディーセントワークをも  
とめるたたかいは、すすんでいきません**

労働者の賃金低下傾向については、春闘方針でも述べられているところですが、中でも女性の貧困化は顕著です。2011年のパート労働総合実態調査によれば、従業員に占める非正規社員の割合は、34.4%

となりました。中でも女性は、54.4%となっており、このことが女性の年収を押し下げているといえます。女性労働者の半数以上が非正規雇用に置き換えられる中、男性の平均給与 520 万円に対して女性は 269 万円です。女性労働者の 8 割強が年収 200 万円以下の低い水準に置かれています。また、2010 年度の厚労省・国民生活基礎調査によれば、母子世帯の平均所得金額は 292.6 万円で、全世帯平均の 549.6 万円以下の割合が 95.1%となっており、大人が一人で子どもがいる世帯の貧困率は、50.8%にもなっている状況です。



全労連女性部は、2011 年春に「女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査」「妊娠・出産・育児に関する実態調査」を実施しましたが、初めて正規、非正規労働者ともに対象としました。詳しい分析は、今後行いますが、異常ともいえる職場の実態が明らかになりました。「体の具合が悪くて仕事を休みたかったが、休めなかったことがある」人の割合は、正規で 6 割、非正規で 3 割になっており、理由としては、仕事が多忙、人員不足で職場の体制がないことを正規非正規ともにあげています。また、妊娠中の保護措置では、時間外労働免除は「多忙で請求できない」は正規 35%、非正規 28%。「免除できることを知らなかった」が正規 14.1%、非正規 20.4%となっています。こうした状況が反映して、正規、非正規とも 4 人に 1 人が異常出産となっています。全教が行った調査には、子育て中の女性教職員から切実な声が寄せられています。「第 1 子を出産後復帰した職場は、子育てに対する理解がなく、通勤にも 1 時間以上かかり、何度も退職を考えた。直接『迷惑だ』と何度も言われた。これほどまでに子育てしながら働くことが辛くて苦しいものだと思わなかった。」

こうした女性労働者の低賃金による貧困の問題を解決し、子育てしやすい職場をつくる、そうしたたたかいなしには、男性も女性も働きがいのある人間らしい仕事、ディーセントワークをもとめるたたかいは、すすんでいきません。今春闘にあたって女性部として、① 2 つの実態調査を基にして、働き方を見直し、均等法や育児介護休業法などの法律を職場の労働協約の中で徹底すること②ディーセントワーク署名をすべての労働者を対象に広げていくこと、③均等待遇を求めての運動、とりわけパート労働法のよりよい改正をもとめる学習・運動を強めていくことなどを方針として確立したところです。全労連女性部春闘リーフは、岡山県労会議女性部の成人の日宣伝で 300 枚配布するなど新春から各地の宣伝行動で活用されています。また、2. 10 の女性部菜の花春闘においても、朝の丸の内宣伝行動から内閣府、厚生労働省、女性国会議員への要請行動など要求実現のために 1 日とりくみを広げていく予定です。

また、原発を亡くす課題に関わって、全労連の提起した原発ゼロ缶バッチの普及に女性部として全面的に取り組むこととし、単産・地域の女性部で活用されています。

こうした課題とともに今春闘で女性部が大きく広げていきたいとりくみは、女性差別撤廃条約に基づくジェンダー平等の実施を国に対して強く求めていく運動です。

日本政府は、国連女性差別撤廃委員会から民法改正とポジティブアクションの取り組み強化についてフォローアップ報告を求められていましたが、昨年 8 月の報告は、結局民法改正については、閣議決定もできず国会提出できなかった、ポジティブアクションについても第 3 次男女共同参画基本計画に盛り

込んだ、という求められている水準から遠くかけ離れたものでした。その結果、11月4日には、国連女性差別撤廃委員会から日本政府に対して、選択的夫婦別姓制度の導入など「民法改正案の採択」のとりくみを今後1年以内に国連に報告するように求める再勧告が出されました。1年以内の民法改正案の採択となれば、どうしても今通常国会への法案の上程が必要になってきます。今までもとりくんできた「選択的夫婦別姓の導入など民法改正を求める請願」署名をさらに広く集めるとともに、世論を喚起していくためにも選択的夫婦別姓を求める声を現場から集めていきたいと思ひます。

女性の要求を実現していくことは、人間らしく生き働く権利そのものの前進につながっていきます。そのためにも国も含めてあらゆる意思決定機関に少なくとも3割の女性が参加することの意味は、ますます大きくなっています。労働組合においても、職場・地域の切実な要求を集め、その実現のための確固とした方針を確立していくために、意思決定機関への女性3割の参画に向けて、私たち女性部も奮闘していきたいと思ひています。

2012年7月1日から**改正育児介護休業法**が

**全面施行**されます



**2012年7月1日より、これまで適用が猶予されていた短時間勤務制度・所定外労働免除・短期の介護休暇の制度が、従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。**

全労連女性部は、2012年春闘を、職場で男女ともに仕事も生活も両立してはたらし続けられる制度の拡充を求めていくことを重点としてとりくみをすすめます。各職場で、議論を行い制度の拡充を求めましょう。

全労連ホームページにリーフレットをアップしました。

[http://www.zenroren.gr.jp/jp/jyosei/2012/pdf/120117\\_02.pdf](http://www.zenroren.gr.jp/jp/jyosei/2012/pdf/120117_02.pdf)

内閣府「ワーク・ライフ・バランスを実現する上で障害となっている規制・制度・運用等」についての意見・提案募集に、全労連女性部として、添付意見を送りました。

各組織でも意見を積極的に、下記内閣府ホームページにアクセスして意見を送ってください。

なお、送った意見は、全労連女性部までお送りください。

内閣府「ワーク・ライフ・バランスを実現する上で障害となっている規制・制度・運用等」について募集期間 平成23年12月27日（火）から平成24年1月26日（木）まで

[http://www.gender.go.jp/main\\_contents/category/boshu2012/boshu.html](http://www.gender.go.jp/main_contents/category/boshu2012/boshu.html)

## ●情報●

●平成 23 年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」～大学卒業予定者の内定率は前年度より上昇、平成 23 年 12 月 1 日現在～

男子 75.9%、女子 66.0%女子が男子に比べ 10 ポイントも低くなっています。

<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=171385>

●平成 23 年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ～高校生の就職内定率は 73.1%。被災三県はすべて上昇～

男子 77.8% 女子 66.7% 高卒者も同様です。

<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=171387>

●「ワーク・ライフ・バランスレポート 2011」を公表／内閣府

内閣府は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2011」を公表した。「新しい働き方で拓く。つながりのある日本社会」をテーマに、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の各主体による取り組みを紹介するとともに、今後に向けた課題などを提示している。

レポート概要から

■ 第 1 子出産前後の女性の継続就業率については、約 4 割と長期的にあまり変化していない。これを就業形態別にみると、就業を継続する者の割合は、正規職員は増加しているものの、非正規職員は正規職員に比べて少なく、ほとんど増加もしていない。※2005～2009 年では、正規職員の出産前有職者の就業継続率は 52.9%であるのに対し、非正規職員は 18.0%に留まる。

■ 家族の介護や看護を理由とした離職・転職者は男女とも増加傾向。

介護・看護を理由に離職・転職者数は増加傾向にあり、平成 18 年 10 月～平成 19 年 9 月では 144,800 人が離職・転職している。

<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-11/index.html>

●職員の育児休業取得率など実施状況を公表／厚労省

厚生労働省は 10 日、職員の仕事と子育ての両立支援を盛り込んだ行動計画である「職場の子育て応援プログラム」の 2010 年度の実施状況を公表した。10 年度から 5 年間で数値目標を設定した 3 項目については、「父親の育児休業取得率」が 8.4%で、前年度の 3.1%から 3 倍近く増えるなど、いずれも達成途上ながらも前年度からの改善がみられた。 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/01/tp0110-1.html>