

高齢者、日々雇用、女性、そして下請業者： 弱い立場におかれた労働者の要求が大きく前進しました。

2008年の春闘は、不誠実な回答を繰り返す経営者側に対して、4度にわたるねばり強い共同交渉の結果、ようやく妥結に到りさまざまな成果を獲ち取ることができました。

たとえば、金額そのものはまだまだ納得できるものではありませんが、大阪・兵庫地区で6500円の賃上げを獲得することができました。

また、もつとも大きな成果といえるのが、

弱い立場におかれた労働者の要求を大きく前進させることができたことです。

大阪・兵庫地区では、差別されていた60才以降の労働条件を大きく改善。日々雇用の仲間については、月額400円の賃上げ、残業代切り捨ての禁止、休日割り増し手当の支給などを実現。女性労働者についてもセクハラ防止規定、「安心して使える」女性用トイレの設置などの処遇改善が本年9月末をめどに具体化されることになりました。

さらに、下請業者の生コン輸送運賃についても①Nox対策費用、②軽油価格の高騰、③賃上げの原資確保などの負担増に見合うような運賃増額を労使協定として具体化させることができました。本勤労働者だけでなく、非正規・女性など弱い立場の労働者や下請企業の権利も大きく向上させるものとなりました。

また個別闘争についても、ベストライナー分会や

'08春闘 妥結はゴールではありません。 目標達成への新たなスタートです。

近畿生コン

ン社、斉藤建材、ワシンレミコン社などにおける要求や争議がいずれも全面勝利といえる形で解決させることができました。これも、大きな成果といえるでしょう。

もちろんこれですべてが解決したわけではありません。

なかには、私たちとの約束を無視して春闘協定を履行していない企業もあります。その原因は経営者個人の資質によるところもありますが、それよりも大きな原因は次

の点です。

①生コン需要の減少にともなう、協同組合会員企業とアウト企業の受注競争が激化。値引き（極端な場合は4000～5000円もの値引き）により生コン市場が大幅に下落して、業界そのものが崩壊の危機に直面していること。

②協同組合が本来発揮すべき「相互扶助の精神」を置き去りにして、セメントメーカーの意を受けた一部役員が協組を支配。誤った運営を行っていること。

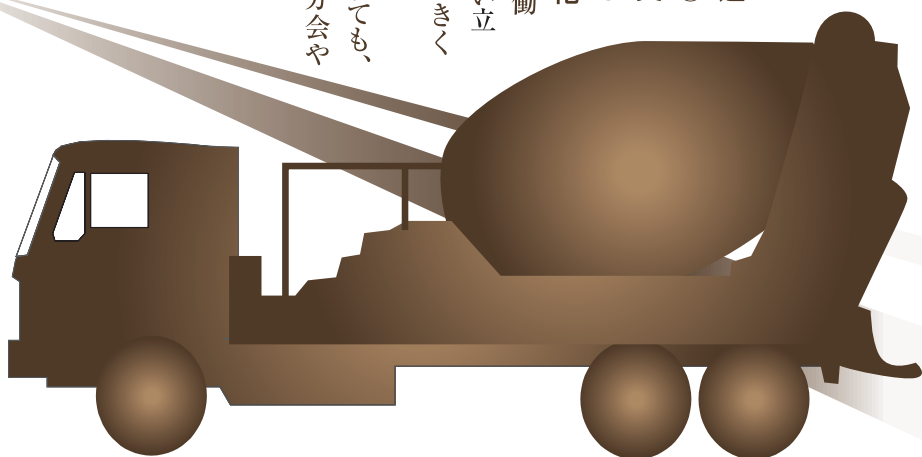
このような原因によって、経済的な負担を強いられた中小企業（専業）各社が、それをそのまま弱い立場にある労働者や関連下請企業に押しつけている、押しつけざるを得ないという状況に陥っているからです。今春闘によって協定締結を勝ち取ったことは大きな成果です。しかしそれはゴールではなく、新しいスタートに他なりません。私たちは、協定Ⅱ約束をきちんと守ることを求めて現在も行動を継続しています。

連帯ユニオン

TEL. 06 (6583) 5546
FAX. 06 (6582) 6547

www.rentai-union.com

〒550-0021 大阪市西区川口2-4-28



“私たちは、あくまで現場主義”です。

ことしの春闘も教えてくれました。ただ要求するだけでは何も実現しない。成果は、現場で運動し続けてこそ獲ち取ることができるものだ、と。

今春闘の成果は、テーブル交渉だけから生まれたものではありません。現場における徹底した行動が、腰の重い経営者を動かしたのです。春闘が妥結した後も、日々雇用の労働条件、女性の待遇改善、そして生コン輸送運賃の引き上げなど、協定の誠実な履行を求める運動を展開。その結果、多くの企業で労働者の権利の確保と生コン輸送の単価引き上げを実現してきました。

現場で声をあげなければ、行動で意志を示さなければ、何も勝ち取ることはできない。それは、40年の苦闘の歴史のなかで身をもって学んだことです。これからも私たち連帯労働組合・関西地区生コン支部は、組合員だけでなく、生コン産業に従事するすべての労働者の生活と権利、そして関連下請業者の権益の維持・向上をめざしてあくまで“現場主義”を貫いていきます。

私たちが、大阪兵庫生コン経営者会（広域協組と神戸協組に加盟した約60社で構成）と締結した労働協定です。これからは、この協定が関西の生コン業界全体の基準となるよう、加盟社以外の企業にも実行を求めていくことが、産業別労働組合としての私たちの仕事です。

'08 春闘の成果（抜粋）

経済要求3点セット

- 1 ①賃上げ＝六千五百円
②年間一時金＝昨年実績通り
③福利厚生資金＝昨年実績通り

日々雇用労働者

- 2 ①賃上げ＝日額四百円の賃上げを行う
②時間外割増賃金は切り捨てしない
③協組休日の勤務は、休日割増を支払う

年間休日について

- 3 閏年は年間休日を126日とする。よって各人に休日を1日付与することとし、各社・事業所毎にて対応する。

60才以降の取り扱い

- 4 賃金・一時金の現行80%の支給を90%に引き上げる。

人員補充

- 5 5月中に委員会を設置して、6月末までに指針を示す。

女性専用トイレ・セクハラへの対応

- 6 ①セクハラ防止については、労働協約、就業規制にセクハラ規定がない社及び窓口担当者を定めていない社は、7月末までに設置する。
②女性専用トイレについては、女性専用トイレがない社は、9月末までに設置する。

輸送（傭車）運賃

- 7 ①燃料価格の高騰
②Nox対策による経費の増大
③賃上げの源資の確保分を指針とし、輸送運賃を増額する。

業務上災害補償

- 8 支給率を上げることを前提に、委員会で協議して5月末までに結論を出し6月より実施する。

生コン業界の構造改革を図るための施策

- 9 業界の基盤を強化するため、新技術開発、広報活動、教育事業、品質管理サイクル・環境保全に取り組む。

シュート洗浄について

- 10 ①シュート洗浄については、原則、現場の責任において現場洗浄する。（ペール缶は使用しない）
②現場洗浄できない場合、現場外に洗浄設備を設置する。
③現場外に洗浄設備を設置できない場合は、労使で協議し合意の上で、袋洗浄に変わるもので洗浄する。
また法的検証委員会にて有料化を検討する。

