

自動車ユーザーの代表として国政に邁進します。

自動車総連組織内議員

なおしま正行

日頃からの温かいご支援に対し厚く御礼を申し上げます。また、この度は「なおしま正行を支援する会」の活動にご理解を賜り、重ねて心より御礼申し上げます。

昨年末にまとめた日本の「新成長戦略」は、過去20年に及ぶ経済の停滞・低迷から脱し、成長するアジア諸国と共に成長軌道を進み、地球環境をはじめとする人類の課題を解決する「課題解決型国家」として世界に貢献しようとするものです。そのためには日本自身も変わらなければなりません。世界に開かれた国として規制や制度改革を大胆に進めていきます。10年後の日本を見据えた「新成長戦略」を着実に実行することで、国民の生活向上と自動車産業の発展につなげて参ります。皆様には引き続き絶大なるご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

経済産業大臣 参議院議員 **直嶋正行**



公務が大変お忙しいにもかかわらず、2月14日(日)に開催されたスズキ労連組合第79回中央委員会に駆けつけていただき、ご挨拶をいただきました。古川中央執行委員長ともガッチリ握手(枠内)。

政治家 なおしま正行として

初当選から18年、なおしま議員は、常にサラリーマン・自動車ユーザーの代表として政治改革に取り組んできました。その様々な局面で、昨年の歴史的「政権交代」の実現に繋がる活躍がありました。



なおしま議員の活動と成果

これまでのなおしま議員の活動が、政権交代にどのように影響したのか、それが今後の私たちの生活にどのように反映されるのか、代表的なポイントを紹介します。

Point 1

「なおしまプラン」の発表

2006年2月、決算行政監視調査委員会として、ムツカのカイの温床となっていた「特別会計」の見直しや廃止・統合などの改革を提議。



Point 2

マニフェスト策定の責任者

民主党 政策調査会長として、2009年8月の衆議院議員選挙にあたり、税金のムダづかいを徹底的になくし、「国民の生活が第一」の理念に基づいた民主党としての政策を取りまとめる。



政権交代の実現!

予算の総組み替え

「なおしまプラン」は、国の一般会計と特別会計を合わせた予算の総組み替えという形でマニフェストにも反映され、実現されようとしています。また、「事業仕分け」により、各事業の必要性が検証され、予算の無駄が削減されるとともに、社会保障制度の充実等、必要な所に重点的に振り替えていきます。



可処分所得の増加と教育支援

長引く不況の中、国民生活を支援する政策が進められています。子育ての経済的負担の軽減と少子化対策の「子ども手当」、教育の機会を平等に与える「高校無償化」は、共に生活支援と、日本の社会基盤強化に繋がる施策です。



暫定税率の引き下げ

自動車重量税の一部ですが、36年続いていた暫定税率が平成22年度に歴史上初めて恒久減税に向け議論が進んでいます。平成24年度には、自動車重量税の簡素化、グリーン化、負担軽減等を行う一方で、さらに抜本的な見直しを目指します。

自動車重量税の暫定税率一部削減について	1/2削減
国庫	1/2削減
本府県	1/2削減
地方	1/2削減

スズキ労連

2010年3月 第336号

2010年
3月号

静岡県浜松市南区小沢渡町12-1
電話 (053) 447-3079
スズキ関連労働組合連合会
発行人 加藤幸博
編集人 光田 玄

「2010年総合生活改善の取り組み」

「職場の協力、努力、成果に報いる回答引き出しに向け…」



写真はスズキ労組の第1回団体交渉の様子。(左が組合側、右が会社側)

各加盟単組要求書提出!
本格交渉が始まる!

まじめにひたむきに頑張る組合員一人ひとりが今後も高い意欲・活力を持って働いた上で生活の安定と向上を図っていくためにも、スズキ労連全体で一丸となって取り組みを進めます。

自動車産業は、世界的な市場の低迷に対し、各国の緊急支援対策により一時的には底打ちしたようにみえますが、緊急支援終了による反動や為替の傾向など、先行きについては、まだまだ不透明な状況が続き、各社とも厳しい経営環境下にある中で始まった「2010年総合生活改善の取り組み」。スズキ労連加盟組合は労連取り組み方針に基き、独自の要求内容を策定、スズキ労組は2月17日(水)に、その他の製造輸送部門とスズキ販売労組各支部は2月24日(水)に要求書を提出、統一交渉日の2月24日(水)に第1回目の交渉を行ないました。

今後、2回・3回と交渉を重ね、スズキ労組は3月17日(水)、部品・輸送部門は3月内の回答引き出しに向け交渉を進めます。また販売部門も課題である早期解決に向けて共闘を強化し、4月内決着を目指します。昨年に引き続き厳しい環境下での交渉となりますが、各組合は国内外の情勢や会社の置かれた状況を認識したうえで、賃金・一時金とも組合員が安心な生活を築くために必要な水準を要求し、不退転の覚悟で交渉に臨むこととなります。

全組合員が参加意識を持ち一体となって取り組みを進めることが、交渉を行なう執行部にとって力強い後押しとなります。難局を乗り越え、生活基盤を確保するために一致団結!気持ちを一つにみんなで頑張りましょう!



要求書を提出するベルソニカ労働組合の佐藤執行委員長(右)

スズキ労連要求書基礎 — 要求内容調査 (賃金・一時金)

組合名	2010年要求基礎					2010年 賃上げ要求内容	2010年 一時金要求内容			
	対象人数	対象範囲	平均年齢	平均勤続	平均扶養		要求月数	夏期	年末	最低保障
スズキ	15,325	60歳未満	35.4	13.2	0.9	賃金制度維持(昇給水準維持)	5.2	2.60	2.60	2ヵ月一部:10万円
平岡ボデー	252	60歳未満	35.5	12.2	0.8	賃金カーブ維持分	5.0	2.50	2.50	40%以上
スズキ部品浜松	243	60歳未満	33.6	11.6	0.9	賃金制度維持分(昇給水準維持)	5.1	2.55	2.55	40%以上
スズキ輸送梱包	152	60歳未満	40.3	15.1	1.0	賃金制度維持	5.0	2.50	2.50	40%以上
ベルソニカ	376	60歳未満	33.6	7.5	0.8	賃金制度維持分+J4級監督者賃金引上げ	5.0+a	2.50	2.5+a	40%以上
スズキ精密工業	413	60歳未満	36.4	11.8	0.9	賃金制度維持分	5.0	2.50	2.50	40%以上
スズキ部品秋田	377	60歳未満	43.3	22.3	1.4	賃金制度維持(昇給水準維持)	5.0	2.50	2.50	2ヶ月
スニック	394	60歳未満	33.7	8.6	0.9	賃金カーブ維持分	5.1	2.55	2.55	40%以上
小楠金属・熱処理	298	60歳未満	34.4	11.8	0.7	賃金カーブ維持分	5.0	2.50	2.50	40%以上
エステック	53	60歳未満	43.4	21.5	—	賃金制度維持分	5.0	2.50	2.50	40%以上
スズキ部品富山	297	60歳未満	40.6	14.9	—	賃金カーブ維持分(昇給水準維持)	5.1	2.55	2.55	40%以上
浜松パイプ	153	60歳未満	34.9	10.8	0.8	賃金カーブ維持分	5.1	2.55	2.55	—
遠州精工	214	60歳未満	38.9	12.4	0.9	賃金カーブ維持分(昇給水準維持)	5.0	2.50	2.50	40%以上
スズキ新潟販売	78	60歳未満	35.1	12.1	1.0	2,000円	年間月数 3.0ヵ月+a		—	
岐阜スズキ	180	60歳未満	28.0	6.3	0.6	正社員・準社員とも昇給水準維持分	正社員・準社員とも昨年水準の年間月数		—	
スズキ販労(37支部平均)	148	60歳未満	32.8	9.2	0.9	昇給水準維持分	4.6以上	2.3以上	2.3以上	—

*要求基礎データは2009年12月末時点の60歳未満組合員より算出。

加入は早く 若いうちに! 口数増やしてゆとりある シルバーライフを!

2010年 新規加入お申込期間 4/1~5/20

まもなく受付期間が始まります。お早めにご検討下さい。

お問合せ先は 明治安田生命 0120-827-050 (平日営業時間) (自動車総連担当) 自動車総連 03-3434-7641

【既に参加いただいている皆様へのご連絡】 引越しの際は、積立年金の住所変更手続きを忘れずをお願い致します。お手続きは上記連絡先まで!

制度内容等詳細はパンフレットをご覧ください。 MY-A-10-LF-000816

どんなことでもOK! お気軽にご相談下さい。

スズキ労連 労働相談 窓口

仕事、職場、労働条件、コンプライアンス、人間関係、私生活... 悩みはいろいろあるけれど、職場ではちょっと相談しにくいなあ。

こんな時にはお電話を!

0120-500-073 毎月~金 9:00~19:00 相談無料・秘密厳守

【スズキ労連】機関誌に対するご意見・ご要望がございましたら編集部までお気軽にお寄せ下さい。

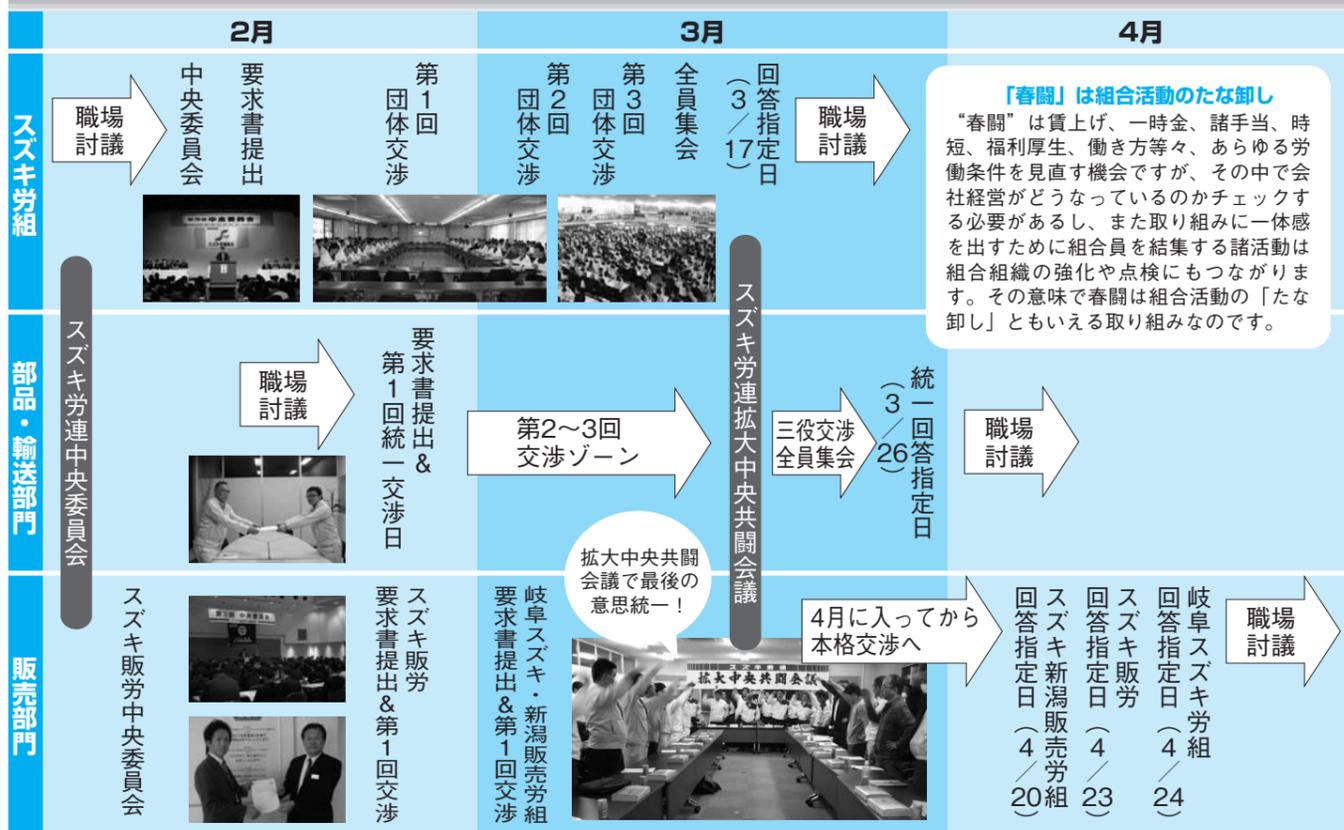
編集部 〒432-8063 浜松市南区小沢渡町12-1 TEL.053-447-3079 FAX.053-440-2838 e-mail: mitsuda@suzuki-union.or.jp

◇スズキ労連ホームページ◇ <http://saw.gogo.tc/> *スズキ労連の福利厚生・スズキ労連機関紙 共通パスワード... saw2007

【編集後記】真央ちゃんもカー娘も惜しかったなあ。まだ脱力感に苛まれております。それにしても同じアジア勢の中国や韓国は経済だけでなくスポーツでも強かった!今回の五輪でアジアにおける日本の地位がまた少し下がったような印象です。そんな中でも、私たち自動車産業は日本経済の屋台骨として技術と品質で確立した現在の地位を労使でしっかりと守っていきたくですね。(次長2)

～「2010年生活総合改善の取り組み」今後の流れ～

製造・部品・輸送部門は3月決着・販売部門は4月決着を目指します。



「春闘」は組合活動のたな卸し
 “春闘”は賃上げ、一時金、諸手当、時短、福利厚生、働き方等々、あらゆる労働条件を見直す機会ですが、その中で会社経営がどうなっているのかチェックする必要があるし、また取り組みに一体感を出すために組合員を結集する諸活動は組合組織の強化や点検にもつながります。その意味で春闘は組合活動の「たな卸し」ともいえる取り組みなのです。

【要求内容】

「継続協議となっている 所定労働時間1952時間に向けて、労使議論することを要求する」

所定内労働時間の短縮は……

大きな括りでの労働時間短縮はワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現、産業やグループの健全な発展という点でも大変重要な取り組みですが、所定労働時間短縮はさらに労働の対価が上がる＝“賃上げ”と同じ効果をもたらします。また時間外手当算出基準も確実にアップします。私たちの労働が価値あるものとなるように、所定労働時間短縮の推進に全員で取り組みましょう。

スズキ株式会社	1952h
スズキ労働部品輸送部門	1984h

*ベルソニカは2009年度より1968h



3月5日(金)、所定労働時間短縮について 労使意見交換を実施

部品輸送部門の各労組では、昨年に引き続き、所定労働時間短縮に向けた労連の部門統一要求を掲げ、具体的回答を引き出すべく積極的に交渉を進めています。スズキ労連事務局としても各組合の取り組みが着実に前進できるように、会社側との協議の場を設定し、労使議論を行なうことを盛り込んだ要望書をスズキ(株)鈴木修会長と生産本部長に提出。事務局も含めた労連一体の取り組みを強くアピールしました。

それを受け、会社側は3月5日(金)に部品輸送部門労組三役とスズキ関連会社の社長および総務責任者を集めての労使意見交換の場を設定。その席上で鈴木修会長から、所定労働時間短縮の考え方についての講話があり、所定労働時間短縮に伴う課題や、課題克服に向けた意識改革について労使双方とも認識を深める場となりました。

鈴木修会長の講話の中では、「労使が知恵を出し合いお互いに努力をすれば、課題は必ず解決できる」と前向きな見解が示されました。

意見交換の最後にスズキ労連 加藤会長は、「所定短縮により時間当たりの労働単価が上がることは重々承知した上での各関連組合の思いであり、コストUP分をカバーできるように全員で生産性向上に努める。」と述べたうえで、個別労使の交渉を通じての目に見える形での回答を求めました。



労連側(左)と会社側(右)に向けて、所定労働時間についての考え方を話すスズキ(株)鈴木修会長(中央)

「スズキ労働組合」交渉ダイジェスト

要求書提出から回答引き出しまで、全ての取り組みを先行して行い、スズキ労連の全体の取り組みを引っ張るスズキ労組。その動向は労連全体に大きな影響を与えるため他労組にとっても目が離せない。団体交渉をダイジェストにまとめた。

2/24 #1 団体交渉

社員の真面目な努力の積み上げを成果として認めて欲しい



1回目の団体交渉は組合側から要求内容と情勢認識について説明し、厳しい経営環境を認識しながら、この危機を社員全員が一丸となって乗り越えるための誠意ある回答を求めた。これに対し、会社側は、会社の現況と課題について、「スズキは国内市場では他社よりも業績回復のペースが遅い。海外もインド、中国以外が低迷している」と述べ、VWとの提携についても「レベルの差を埋め、対等な関係を築いていくためには相当な努力が必要。」とし、多くの課題を持ち、大きな苦境にあることへの理解を求めた。

3/3 #2 団体交渉

生き残る為の課題が山積する現実と、危機の本質を正しく受け止めてほしい

2回目は会社側からの説明で各本部長から部門毎の現況と来期見通しの説明が行われた。これを受け組合側は、会社のおかれている厳しい状況を理解した上で、経費削減、業務の効率化と同時に質の高いモノづくりを両立できるよう、人への投資の必要性和重要性を訴えた。

《2010年総合生活改善の取り組み》【一時金】と【賞与】の違いとは？

一般的には一時金も賞与も同じもの(＝ボーナス)ですが、労働組合側と経営側では呼び方が違います。

- 労働組合側
 労働の対価・給料の一部としての性格を強調し、給料の後払いだから支払われて当然との意味をもたせて「一時金」と呼びます。
 - 経営側
 利益の分配・成果主義としての性格を強調し、必ずしも毎年・全従業員に支給すべきものではないとの意味をもたせて「賞与」と呼びます。
- 最近では、企業業績は賞与に反映させる業績連動型の制度を導入する企業が多くありますが、労働組合としては、一時金は年間賃金の重要な一部という認識のもと、長期安定的な実施を求め、大きな変動に歯止めを掛ける役割を果たす必要があります。ところで、同じ年収をもらうなら、一時金より月例賃金で受取った方が賢明です。なぜなら残業単価、退職金、失業手当等の算定基礎には一時金は含まれません。また会社が万が一、倒産した場合の未払い賃金は国が保障してくれますが、未払い一時金の保証はありません。こう考えると生活基盤として最も大切なのはやはり月例賃金ということになりますね。



浜松RAIN房

◀「田口章ブログ」2月21日記事より抜粋▶



アクトシティ展示イベントホールで、静大工学部の学生による「ロボコン」と、「浜松RAIN房」の活動報告がおこなわれました。

文系の私には技術的なことはよくわかりませんが、浜松の「モノづくり力」とそれを支える「人財」の頼もしさを感じました。

写真は「ロボコン」のようす。学生たちがグループに分かれ、それぞれにいろんな特徴を持つロボットをつくり、8つほどの競技にチャレンジしていました。

「浜松RAIN房」のコーナーでは、ゲーム感覚でロボットの操作をしたり、紙ヒコーキを飛ばしたり、ブースは親子連れでにぎわっていました。浜松の最大の地域力である「モノづくり」に関心を持つ子どもたちが増えて欲しいですね。

RAIN房事務局の方からお話をうかがいました。浜松ではいろんなところで「モノづくりイベント」がおこなわれているが、拡散している印象を受けるとのこと。事業の精査、選択と集中が必要かもしれません。私からは「裾野を広げるために、学校へ参画してどうか？」と伺いましたが、国の事業範囲が定められているため来年度末まではできないとのこと。手取り足取りご指導いただけますが、国の事業というのは融通の利かないものです。1年先を見越して浜松の将来にとってよりよいモノづくり環境を創っていききたいものです。



「今より早いときはないが、ともなな世をおもしろく！」
 浜松市議会議員 田口章

浜松市議会議員「田口章」です。民間企業23年間のサラリーマンの視点で、企業人として、生活者として、10年、20年後の浜松のために、身近な政治改革にチャレンジします。

田口章の「創ろう! 元気な浜松」

<http://taguchi-hamamatsu.cocolog-nifty.com/blog/>

浜松市政から身近な政治問題、プライベート(?)まで田口が気にしていること、考えていることがよく分かります。コメントも書き込めますので、皆さんのご意見をどしどしお寄せ下さい!

※「後援会だより」「メールマガジン」のバックナンバーも閲覧できるようになりました。

