

# 民主党が生み出した政権交代の主な成果

自動車総連  
政策推進センター

	前政権	民主党
① 予算の使い方 (コンクリートから人への理念)	6月に「国土強靱化基本法案」を国会に提出。これは10年間で200兆円を公共事業に使う計画 人からコンクリートへ戻し、前政権に回帰するバラマキ法案 民主党とは根本的な理念が違う	コンクリートから人への理念を実行 予算で明確に理念を示した 【指数】 公共事業 100 → 68 ▲32 社会保障 100 → 116 +16 文教関係 100 → 109 +9
② ムダの削減	削減努力は形式的で、ムダ削減の政治文化がない 公共工事の予算削減に取り組むも、わずか▲年3%程度 毎年ムダ削減効果の数値は公表なし	ムダ削減努力(事業仕分け等)で約21兆円の財源を捻出した 単位:兆円 ねん出額 ▲9.9 ▲6.9 ▲3.9 合計 ▲20.7兆円(使途は社会保障)
③ 超円高	約7年間も為替介入なし 円高水準の違いはあるが、前政権では円高時でも、約7年にもわたって為替介入はされなかった	自国の通貨を守る! 政権交代以降16.4兆円為替介入 菅総理 野田総理 '10/9 2.1 '11/3 0.7 '11/8 4.5 '11/11-12 9.1 16.4兆円
④ 外交領土問題	事なかれ外交で問題放置 【竹島】韓国の不法占拠を放置 ヘリポート建設や軍の常駐を見逃して来た 【尖閣】国有化や実効支配強化もせず民間が設置の灯台を海保が買い上げる始末	日本固有の領土を守るため断固とした対応措置! 【竹島】50年振りに韓国へ共同提訴働きかけ国際司法裁判所単独提訴も辞さず 【尖閣】東京都が行うよりも「固有化」を判断
⑤ 子育て支援	日本の常識は、世界の非常識 国際人権規約(中・高等学校への無償教育の斬新的導入)について日本は留保し続け、締約国160ヶ国のうち日本とマダガスカルだけになっていた 子育て支援予算が国際比較で少ない	高校無償化・子ども手当の充実 ○公立高校は無償。私立も約12万円支給 ○子ども手当を中学生まで拡大 ○支給額も年齢毎に5千円~1万円増 ○児童扶養手当を父子家庭にも拡大
⑥ 自動車関係諸税	貴重な財源として課税し続けた ○取得税、重量税は、昭和49年以降道路建設促進のため税率が上乗せ ○平成14年度より財源が予算を上回る翌年度から、本四架橋や地下鉄等に流用 ○平成21年度には一般財源化された	自動車ユーザーのために、車体課税を初めて減税! 【自動車重量税】年間▲3300億円減税を実現(1.5tの車で購入時▲約2万円の減税効果) 但し、残る当分の間税率等は見直しを継続 【自動車取得税】法律に見直しの時期を明記



仲間の思い、かたちにしたい。

## 自動車総連 組織内候補予定者 いそざき哲史

これからも働く仲間の声を国政に伝えていくためにも、私たち自動車産業に働く仲間の代表として「いそざき哲史」さんを国政に送りましょう。  
「いそざき哲史を支援する会」の加入活動をスタートします。みなさんのご支援、ご協力をよろしくお願い致します。



2012年11月 第368号

2012年  
11月号

静岡県浜松市南区増楽町20  
電話(053)447-3079  
スズキ関連労働組合連合会  
発行人 古川正明  
編集人 渡部 豪

## スズキ労連 2012年 労働諸条件改善の取り組み 方針決定!!

スズキ労連は9月24日(月)第1回中央執行委員会とその後開催された部品製造・輸送/販売部会において議論を重ね、10月22日(月)第2回中央執行委員会にてスズキ労連「2012年労働諸条件改善の取り組み方針」と部品製造・輸送部門、販売部門ごとの取り組み方針を確認・決定しました。  
これを受け、各加盟労組は労連方針に基づき、各部門方針に合わせた形で独自の取り組み方針を決定し、要求・要望書を会社に提出、年内の回答引き出しに向け交渉を行ないます。  
取り巻く情勢が厳しさを増す中で、グループ全体の活性化に繋がる労働条件の改善に向け、全員参加の取り組みを進めていきたいと思います。

### 《スズキ労連 2012年労働諸条件改善の取り組み方針》

自動車総連の「労働諸条件・基本プラン」に沿って、ミニマム基準未達一掃に向けた取り組みを展開する。各組合は要求書または要望書を提出し、小委員会等の形式で取り組みを進める。

◎基本プラン

- 60歳以降の就労確保に向けた取り組みについて **重点取り組み**  
今回の法改正を踏まえ、「原則、希望者全員再雇用」の趣旨に自社の再雇用制度が沿ったものとなっているか労使で確認の上、協議を行う。
- 労働災害・通勤災害特別補償 遺族特別補償について  
2011年労働条件改善の取り組みで継続協議となった単組や、労連方針に沿った結果に至らなかった組合は、改めて協議を実施する。
- ミニマム基準への引き上げ  
各組合は、「自動車総連労働諸条件・基本プラン」に沿って、ミニマム基準未達一掃に向けた取り組みを展開する。

◎基本プラン以外

- 労働協約・労使協定の締結・見直しを実施  
スズキ労連の統一取り組み項目として、協約・協定の再点検を実施する。  
・各単組は締結の実態を確認し、必要性に応じ確実に更新、締結していく。  
・労連事務局を中心に標準化を図る。
- 法改正への対応  
各組合は、コンプライアンスの観点から、各種法改正(労働基準法、労働安全衛生法等)に伴う対応を実施するとともに、解釈や取り扱いについて労使で協議する。
- 労働時間短縮に向けた諸施策の展開、スタート12に基づく取り組みの実施  
スズキ労連の統一取り組み項目として、総労働時間短縮について取り組む。各単組はゆとりある豊かな生活の実現、また、健康管理、コンプライアンスの観点からも総労働時間短縮に向け取り組む。  
・所定1952h未達組合は達成に向けて労使で協議する。  
・有給休暇の取得増に向け取り組む。  
・所定外労働時間削減に向け取り組む。
- 時間管理に関する確認(通年取り組み含む)  
時間管理の適正化について取り組む。
- リフレッシュ休暇に関する取り組み  
心身の健康増進やワークライフバランスの観点から、リフレッシュ休暇制度(有休の連続取得等)に関して取り組む  
・制度が無い組合は、制度設定に向けて取り組む  
・制度がある組合は、取得状況や職場要望等を勘案し、制度拡充に向けて取り組む職場環境の改善・福利厚生  
の充実に向けて、各組合は積極的に取り組む。
- 非正規労働者に関する取り組み  
・期間の定めを必要とする不合理な処遇の禁止の法制化を踏まえ、労使でのコンプライアンスの点検や、労働条件、労働環境面の点検、改善について協議を行う。
- 職場環境の改善・福利厚生の充実に向けて、各組合は積極的に取り組む。

《スズキ労連取り組み日程》

〈要求書・要望書提出〉 10月末～11月中旬  
〈取り組み時期〉 10月末～12月末  
〈回答引き出し〉 12月末

部品製造・輸送部門  
販売部門

# 部門別方針決定!

## スズキ労連 2012年労働諸条件改善取り組み方針(表紙参照)

### 統一方針に基づき部門別で方針を協議

#### 《部品製造・輸送部門 取り組み方針=抜粋=》

##### 【要求項目】

- 60歳以降の就労確保に向けた取り組みについて
  - ・2013年4月の法改正の内容に沿い、65歳までの希望者全員雇用を最終形態とした制度改定を要求する。
  - ・なお、再雇用者のあるべき働き方については引き続き労使で協議していく。
- 慶弔規定の見直し
  - ・従業員が喪主であるかにかかわらず、配偶者父母の弔事に弔電、弔慰金ならびに花環または生花を支給する内容に見直すことを要求する。
- 中小企業に対する、月間60H超割増賃金50%について
  - ・労働基準法では適用猶予となっている中小企業においても、月間60H超の割増率50%を要求する。
- 育児短時間勤務制度の対象年齢引き上げについて
  - ・子の適用対象年齢を小学校3年生まで引き上げることを要求する。
- 安全靴・ユニフォームの貸与・支給制度の改善について
  - ・作業の安全第一を考え、業務上安全靴が必要な所属員に対し、無償貸与することを要求する。

##### 【要望項目】

- 法改正への対応
  - ・コンプライアンスの観点から、各種法改正(労働基準法、労働安全衛生法等)に伴う対応を実施する。
- 総労働時間短縮に向けた諸施策の展開、スタート12に基づく取組みの実施
  - ・所定1952h未達組合は達成に向けて労使で協議する。
  - ・有給休暇の取得増に向け取り組む。
  - ・所定外労働時間削減に向け取り組む。
- 時間管理に関する確認(通年取り組み)
- リフレッシュ休暇に関する取り組み
- 非正規労働者に関する取り組み

#### 《販売部門 取り組み方針=抜粋=》

- 60歳以降の就労確保に向けた取り組みについて
  - － 部品・輸送部門と同様－
- 慶弔規定の見直し
  - － 部品・輸送部門と同様－
- 年間カレンダーについて
  - ・年間カレンダー策定については労使協議のうえ、決定する。
  - ・三大連休(年末年始、GW、夏期)を含む年間休日完全に取得できる環境づくりの観点から休日設定について労使で十分な議論を行う。
  - ・正月三が日については自動車総連方針を踏まえ、休日を確保する様、労使で十分な議論を行う。
- 労働協約・労使協定の締結・見直しの実施
  - ・新加盟組合は、「早急に協約・協定を整備する」事に取り組む。
- 労働時間短縮に向けた諸施策の展開
  - ・有給休暇の取得に向け、計画有給取得制度化に向けた環境整備
  - ・所定外労働時間(残業)の削減(ノー残業デーの実施、継続、増設、運用充実)
  - ・勤務管理ルールの徹底
- 営業スタッフの時間管理について
  - ・完全時間管理に未合意の単組は、通常の時間管理に移行することについて労使で協議の場を持ち、導入に向けた建設的な議論を行なう。
- リフレッシュ休暇に関する取り組み
  - ・心身の健康増進やワークライフバランスの観点から、リフレッシュ休暇制度(有休の連続取得等)に関して取り組む。
- 非正規労働者に関する取り組み
  - ・期間の定めを必要とする不合理な処遇の禁止の法制化を踏まえ、労使でのコンプライアンスの点検や、労働条件、労働環境面の点検、改善について協議を行う。
- 職場環境の改善・福利厚生への充実に向け、各組合は積極的に取り組む

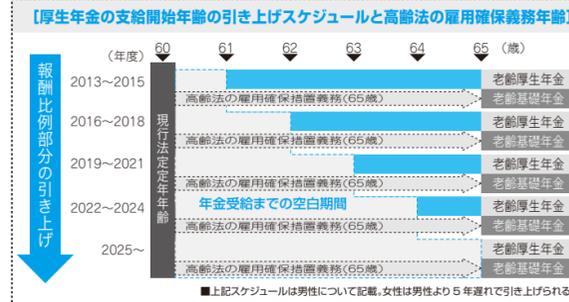
スズキ労連では昨年引き続き、部門別に方針を打ち立てて、労働諸条件改善に取り組めます。製造・輸送部会、販売部会を開催し、部門ごとの課題について共通項を整理したうえで方針を策定いたしました。

上記部門別方針に基づき単組別方針決定⇒要求・要望書提出

# 高齢者雇用安定法改正について

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢は、2013年4月以降段階的に65歳へと引き上げられ、2025年4月以降、公的年金は65歳まで支給されません(女性は5年遅れで実施<下図参照>)。  
雇用と年金の接続を確保するためには、60歳以降の雇用を確保することが必要であり、わが国の経済社会全体にとって大きな課題となっていました。法改正により前進が図られました。  
※この改正は、定年の65歳への引上げを義務付けるものではありません。

## 法改正の概要



- 1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**
    - ・継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。
  - 2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大**
    - ・継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。
  - 3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入**
    - ・高齢者雇用確保措置義務に関する動向に従わない企業名を公表する規定を設ける。
  - 4. 高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定**
    - ・事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。
  - 5. その他**
    - ・厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。
- 施行期日：平成25年4月1日  
厚生労働省HPより

## 高齢者雇用安定法改正 ここがポイント!

- 現在の高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない(法第8条)。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、以下のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を導入する義務(法第9条)が、平成16年改正ですでに義務付けられている。今回の改正により「継続雇用制度の対象者を限定できる仕組み」が廃止された。

①定年の引上げ  
②継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)  
③定年の定め廃止

↑

下線部分は、平成25年4月から廃止(平成24年の法改正)

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている  
※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない  
※定年引上げの義務化ではない

但し、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、事業主がその基準を引き続き利用できる12年間の経過措置が設けられている。

## 11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です

みなおします。わたしの仕事、わたしの時間。

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。職場の労働時間に関する情報を付けています。11月1日～11月30日  
http://www.mhw.go.jp/hjya/foudoukijun/campaign.html

厚生労働省、都道府県労働局、労働基準監督署

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  
\*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 〒432-8062 浜松市南区増楽町20  
TEL.053-447-3079 FAX.053-440-2838  
e-mail : twatanabe@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