

2021年春闘 本格始動

4つの柱(経済要求・制度要求・ 労使関係確立・政策要求)で交渉

●●セメント生コン関連集合交渉始まる●●



セメント生コン関連21年春闘交渉は3月10日、午後1時30分より、オーナー会第5会議室にて、西日本建設関連オーナー会とKURS(近畿生コン関連協議会)との集合交渉を開催しました。昨年同様、新型コロナウイルス感染防止対策のため、21年春闘要求趣旨説明はKURS代表幹事およびKLWS(関西労供労組協議会)代表とオーナー会交渉団代表で行われました。



(3月号)

2021年3月31日
発行所
全日本建設交通一般
労働組合
関西支部

〒532-0011
大阪市淀川区西中島7-12-9
建交労会館3F
TEL 06-6886-3915(代)
FAX 06-6886-3917
発行責任者
藤川 拓

まずはじめにKURSを代表して、本多副議長から「コロナ禍の中、日本経済も大きな問題をかかえている。安心・安全について現場労働者の声を春闘の内容に盛り込んでいます。昨年においてはモデル賃金を合意するまでにいたっている。労使一体となつて、この業界が、健全な方向へ進んでいくためにも、交渉の中で意識を高めながらやっていきたい」と挨拶。



西日本建設関連オーナー会から、営生会長より「集合交渉4年目を迎え、春闘でそれなりの成果を上げてきたと思います。今、コロナ禍で不便な思いをしていますが、これを機にもう一段進んだ労使関係をすすめていきたい。経営者・従業員がともによごる。そういう業界をめざして、春闘を終われるように頑張っていきたい」との話がありました。

続いて、KURS・岡元事務局長より、統一要求書の趣旨説明が行われました。KURS統一要求は、経済要求・制度要求・労使関係確立・政策要求の4つの柱で構成されており、経済要求では、正規雇用労働者の賃上げ・一時金が3年間現行通りとなっており、現在生コン価格は安定し、賃金引上げの環境が整っていることを強調し、前進ある回答を求めています。日々雇用労働者の処遇改善については、月額1000円引き上げ、最低月額賃金10000円で、更なる底上げ要求獲得をめざしています。

また、制度要求の人員補充については、昨年12月24日に調印し、確立された産業別モデル賃金を実行性のあるものとするため、早期の新規採用者の促進をはかるよう求めました。

21年春闘において、業界の安定と労働者の処遇改善および、更なる労使関係の発展で魅力あるセメント生コン業界にするため奮闘します。



2021年春闘統一要求(抜粋)

トラック関連

1. 賃金引き上げ・賃金制度等について

- (1) 賃金引き上げ
- ①組合員平均44,000円以上(月額)。
 - ②日給労働者については、月額2,000円以上、パートなどの時間給労働者については時間額250円以上。
- (2) 最低賃金(家族手当、通勤手当を除く所定内賃金)について
- ①18歳以上の労働者の最低賃金。
 - i. 月額 225,000円以上
 - ii. 日額 12,000円以上
 - iii. パートなど時間給労働者の最低時間給を1,500円以上
 - ②30歳労働者の最低賃金を月額237,000円以上。
 - ③40歳労働者の最低賃金を月額250,000円以上。
—中 略—
- (4) 運転労働者の1時間あたりの通常賃金単価の最低額
- ①大型運転者 2,250円以上
 - ②中型以下の運転者 1,800円以上
- (5) 職種別最低保障賃金
- ①普通(小型)運転者(勤続5年の所定内賃金)月額290,000円以上。
 - ②大型運転者(勤続5年の所定内賃金)月額380,000円以上。
—中 略—
- (7) 夏季一時金要求
- ①夏季一時金を組合員一人平均900,000円以上。
 - ②パート、臨時などの労働者についても同様の取り扱い。
 - ③夏季一時金の支給日は、7月10日まで。

2. 労働時間に関する要求

- (1) 1日の実労働時間を7時間、1週の労働時間を35時間以内。
- (2) 年間所定労働時間を1,800時間以内とし、年間総労働時間は1,950時間以内。
- (3) 完全週休2日制を実施し、年間休日を115日以上。
- (4) 労働時間を短縮するにあたり、賃金引き下げにならないよう所定内賃金及び固定給の引き上げ。また、各人の平均月収の6割以上を通常賃金として月額固定給に改善。
- (5) 上記をふまえつつ、休日労働は2週間に1回以内とし、休日労働をおこなわせる場合でも、1週につき1日以上の休日を最低限付与。
—以下略—

3. 休暇制度に関する要求

- (1) 年次有給休暇
- ①採用時より14日間以上、初年度20日を付与。
 - ②勤続1年以上の勤務者に対しては、最高35日を付与。
 - ③特定勤務者(パート労働者など)についても、前①、②項に準じる。
—中 略—
 - ⑥年次有給休暇及び特別有給休暇の賃金は、平均賃金。
—以下略—

4. 定年制・雇用継続・退職金の要求

- (1) 定年制・雇用継続について
- ①改正高齢者雇用安定法にもとづき、定年制を廃止するか、定年年齢を65歳まで引き上げ。継続雇用制度をとるところでは、希望者全員を65歳まで雇用継続。あわせて、65歳以上であっても身体状況や就業の適性について問題のない者については、積極的に就労の機会を付与。
—中 略—
- (3) 以下の金額を基準に退職金制度を確立と。
- ①勤続30年の定年退職金を1,500万円以上。
—中 略—
- (4) 退職金の担保、保全措置。
- ①退職給付債務積立金の不足を理由とする退職一時金、退職年金の給付水準の引き下げ、退職年金の労働者負担分の増額などには反対。
 - ②税制適格退職金・(企業)年金制度は、大企業では確定給付型(厚生年金基金を含む)、中小企業では中退金への継続を原則。
- (5) 定年、会社都合及び業務上の傷病・死亡による退職についての退職金の割増し制度を確立。50歳以上、勤続15年以上の労働者が、自己都合または私傷病での死亡により退職する場合、退職金の割増しも含め定年あつかい。
- (6) パート、派遣、委託、請負労働者などの退職金制度を確立。
—中 略—

7. 福利、厚生に関する要求

- (1) 社会保険料(健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料)の負担割合を労働者3割、使用者7割。
—中 略—
- (9) 新型コロナ感染防止のために
- ①新型コロナウイルスに感染した疑いのある者(感染者の濃厚接触者にあたる者や会社がそれと同等と思われる者)に対して、会社から休業要請をした場合、または保健所・医療機関・その他公的機関から自宅待機等の指示が出た場合、その休業期間については、年次有給休暇とは別に特別有給休暇を付与し、標準報酬日額の100%を補償。
 - ②新型コロナウイルス感染が判明した場合、治療期間については①と同等扱い。
 - ③会社内において新型コロナウイルスの「クラスター」が発生した場合等には労災申請をおこなわれること。また、労災認定がされた場合には労災として処理し、その後の後遺症等が残った場合やその他不測の事態が生じた場合には、関係公的機関の判断に準じることとし、労災認定までの期間及び「待機期間」については①と同等扱い。
—以下略—

以 上

セメント生コン関連

1. 経済要求

- (1) 正規労働者の賃金引き上げについて
- 組合員一律10,000円(定期昇給含む)以上。
- (2) 日々雇用労働者の就労条件改善について
- ①日額賃金の引き上げ
 - ・日額賃金を1,000円の引上げ。
 - ・日額賃金総額19,000円以上。
 - ②時間外割増賃金
時間外の切り捨てをせずに計算。
 - ③誘導員の配置について
 - ・少量出荷であっても安全確保のため誘導員を確保。
 - ・300㎡以上は、2名以上の誘導員を確保。
 - ・500㎡以上は、3名の誘導員を確保。
 - ④就労の際の印紙貼付については、労働保険の印紙のみを貼付することは明確な違法行為となることから、社会保険ならびに労働保険の両方を貼付。
 - ⑤日々雇用労働者の供給は関西労供労組協議会(K L W S)加盟団体を優先使用。
—以下略—
- (3) 正規労働者の一時金要求について
- ①年間一時金を昨年実績以上。
—以下略—
- (4) 福利厚生資金について
- ①昨年実績以上とされること。
 - ②日々雇用労働者の福利厚生基金については、別途協議。
 - ・夏場における熱中症対策を行うため、空調服の支給
 - ・インフルエンザの予防接種補助(家族含めた)
 - ・安全靴・安全帯の支給
 - ・その他、文化行事、イベントなどの企画・観賞

2. 制度要求

- (1) 人員補充について
- ①安全運行・安定供給体制の確立にむけ、各社においては「貨物自動車運送事業 輸送安全規則」に基づく適切な乗務員の確保及び車両台数に見合う人員を確保。
 - ②製造労働者の過重労働をなくすため必要人員の確保。
 - ③日々雇用および有期雇用は臨時的・短期的な業務に限定し、継続的な業務ではたらく労働者は期間の定めのない雇用契約にきりかえ正社員化を推進。
 - ④非正規労働者の正規化を先行させるため、昨年合意されたモデル賃金に基づく新規採用者の雇用を促進。
- (2) 定年制・雇用継続について
- ①改正高齢者雇用安定法にもとづき、定年制を廃止するか、定年年齢を年金開始年齢または65歳まで引き上げ。
 - ②雇用継続制度を理由とする60歳以降の労働者の賃金・一時金の切り下げは行わない。但し、本人の希望により就労軽減などの処置をとるときは労使協議。
 - ③高齢者雇用安定法(70歳までの就業機会確保・令和3年4月1日施行)が施行される。65歳以降の労働者で、身体状況や就業の適正に問題のない者については、積極的に就業の機会を与えられること。
—中 略—
- (4) 新型コロナウイルスに関する要求
- ①新型コロナウイルスに感染した疑いのある者(感染者の濃厚接触者にあたる者や会社がそれと同等と思われる者)に対して、会社から休業要請をした場合、または保健所・医療機関・その他公的機関から自宅待機等の指示が出た場合、その休業期間については、年次有給休暇とは別に特別有給休暇を付与し、標準報酬日額の100%を補償。
 - ②新型コロナウイルス感染が判明した場合、治療期間については①と同等扱い。
 - ③会社内において新型コロナウイルスの「クラスター」が発生した場合等には労災申請をおこなわれること。また、労災認定がされた場合には労災として処理し、その後の後遺症等が残った場合やその他不測の事態が生じた場合には、関係公的機関の判断に準じることとし、労災認定までの期間及び「待機期間」については①と同等扱い。
—以下略—

3. 政策要求について

- (1) 生コンクリート協同組合の加盟企業の経営安定と、労働者の生活と雇用を守るために
- ①生コンワーカーダイジェスト版と総集編(5つの工程)に基づく、生コンワーカーの標準的ワークビデオの活用をはかり新人研修制度の確立。
 - ②安全・安定的な生コン輸送態勢の確立をはかるため、企業の枠を超えた輸送のネットワーク化を進めるなど当面の緩和策。
 - ③大阪広域生コンクリート協同組合において、生コンの納入予定の精度向上及び月間運搬能力を加味した割決やブロック・企業の枠を超えた連携。
 - ④上記課題推進を図るには、労働者・労働組合相互間及び企業相互間の公正競争の実現が必要不可欠であり、企業横断的な労働協約の発展とともに「労働協約モデル」「モデル賃金」をベースにオーナー会参加の企業に対して拡張適用。
 - ⑤生コンクリートの購入契約は、生コン事業協同組合の表示価格とし、原材料や燃料など「生産経費」に特段の事情が生じた場合は契約内容の変更が行える契約形態が図れるようゼネコンをはじめとするユーザーに理解を得られること。
—以下略—

以 上

オーナー会とKURSが合意書に調印

「非正規労働者が主流の輸送体制は異常である」との認識にたつて

賃金は年齢別に18歳（年収24.5万円）～60歳（55歳55.0万円から同額）のモデル賃金をベースに各種手当については各社にて取り決めること、退職金は勤続年数4年目（50万円）から支給され、38年目（100.0万円）まで加算されるものとなっています。

モデル賃金・退職金支給表

業界全体で理解を深め新規採用者を促進させていくための広報活動として、KURSで作成したモデル賃金ヒフを関西支部PT（プ

より一層の理解を深めて新規採用者の促進をめざし、KURSとオーナー会の集団的労使関係の発展をめざします。

3月3日午前5時
行動として、藤長執
別執行委員で大阪、
支部独自ピラ、バラ
支部独自ピラ、バラ

関西支部加盟で 労働条件改善を

バラ部会組織宣伝行動～3月3日～

3月3日午前5時から、バラ部会独自の組織拡大行動として、**藤長執行委員、紀平執行委員、村井特別執行委員**で大阪、堺地域のセメント5工場前にて支部独自ピラ、バラ部会ピラ、マスク、ティッシュを1セットで合計74セット配布しました。

バラセメント輸送においても輸送体制の大半は日々雇用労働者でまかなっているのが現状です。また、働くルールが不透明なことも多く、こういった問題は一人で行く会社や行政にいてもなかなか改善は図れないのが実情です。そうしたことから、「建交労働西支部に加盟し、バラセメント輸送で働く者の労働条件改善をめざしましょう」と呼びかけました。

早朝にも関わらず、どの運転手さんも快く受け取って頂き、中には「頑張ってくださいよ！ご苦労様」と声もかけてくれる人もいました。引き続き、バラ輸送の業界改善をめざし頑張っていきたいと思えます。

安心して働き続けられる環境づくりを

近畿オイルサービス宣伝行動 | 3月8日 |

3月8日早朝より、兵庫県尼崎市の近畿オイル株式会社尼崎油槽所にて、支部PTおよび近畿オイルサービス分会当該組合員と共に「近畿オイルサービスは法令を遵守し、不合理な賃金差別をするな」とビラ配布・宣伝行動を行い、油槽所に入りする親会社「丸運」で働くトラックドライバー等に闘争ビラ30枚を配布しました。

近畿スタイル
サービス分会
の組合員は、
額となり、現在は定年前と
比べ、約60%まで賃金が引
き下げられています。

る」など、具体的根拠を示さず、交渉での前進は望めなかったことから、2001年11月に裁判闘争に入りました。

旧労契法20条を争点にした最高裁判決では、昨年10月に日本郵便の契約社員らに各種手当や休暇が支給されないのは、労契法20条違反にあたる不

ると実際に働いている高年齢労働者の多くは「現在の生活のためにお金が必要」であることを理由としているま



ENEOSの
崎油槽所の構
内作業を請け
負っている近
畿オイルサー
ビス(株)で働い
ています。近
畿オイルサー
ビスでは60歳

労働契約法20条に基づき
改善を求めて団体交渉を重ねてきましたが、会社は「職務内容、責任は定年前と同じ」と回答しておきながら「親会社丸連からグループ内に制度がない、近畿オイルも同等の取り扱いで理解を求めてくれ」といわれてい

合理的格差だと認める判決を勝ち取りました。政府は「人生100年時代」「70歳までの雇用確保」といっています。2019年の高齢労働者は16年連続で増加し、前年比30万人増の892万人。しかし人財サービスマスのアンケート調査によります。

いつまでも働かざるをえない社会をつくってきた日本社会も問題ですが、安心して働き続けられる環境づくりのためにも、近畿オイルサービス裁判闘争勝利をめぐし、引き続き奮闘します。

日本国籍の労働者
 オークランド自治体と提携し、
 新しく住宅街を
 建設する際の
**モデル資金を
 定めました**

詳しくは **KURS** まで

一般社団法人日本建設経済オナー会とKJARS（公益財団法人建設者協会）は、2020年12月24日、オナー会事務局において、同オナー会加盟企業全企業における、正規雇用化を推進するための、産業別モデル賃金および退職金安否等に資する合意書に調印しました。




主な合意事項

産業別モデル賃金の取り扱い

○ 全日本建設工業連合会に加入する
新加盟労務者の賃金はモデル賃金として扱われる。産業別モデル賃金の確立を促して、従前の正社員の賃金の競争力維持に努める。

ただし、就職が定年退職の場合は、各社協定に
基づいて別途取り決めることとする（例：標準月給・厚生
手当・退職金）。

また、上記のほか、今後、四国地区について、同労
務組合と労務者代表、企業代表が労務付加金、正
社員賃金を協議することを目指す。



**Kansai Union Council of
Labor-mixed concrete Staff**

近畿施工員関連諸協会 (KURS=コース)

〒590-0011 大阪府大阪市東淀川区東中島1-1-1
近畿建設工業連合会 労務課
TEL: 06-6860-3915 FAX: 06-6860-3916

賞金

※抽籤時に、年毎「スーパードラフト」を行います。
○各選手は賞金は、各年に決まる場合があります。

○選手会 全日本選手代表賞金表*

年別	14年	15年
18	173,000	2,450,000
19	173,000	2,450,000
20	173,000	2,450,000
21	173,000	2,450,000
22	245,356	3,637,500
23	245,356	3,637,500
24	245,356	3,637,500
25	245,356	3,637,500
26	245,356	3,637,500
27	245,356	3,637,500
28	245,356	3,637,500
29	245,356	3,637,500
30	245,356	3,637,500
31	245,356	3,637,500
32	245,356	3,637,500
33	245,356	3,637,500
34	245,356	3,637,500
35	279,000	3,850,000
36	279,000	3,850,000
37	279,000	3,850,000
38	279,000	3,850,000
39	279,000	3,850,000
40	279,000	3,850,000
41	279,000	3,850,000
42	300,000	4,000,000
43	300,000	4,000,000
44	300,000	4,000,000
45	300,000	4,000,000
46	300,000	4,000,000
47	300,000	4,000,000
48	300,000	4,000,000
49	300,000	4,000,000
50	300,000	4,000,000
51	300,000	4,000,000
52	300,000	4,000,000
53	300,000	4,000,000
54	300,000	4,000,000
55	300,000	4,000,000
56	300,000	4,000,000
57	300,000	4,000,000
58	300,000	4,000,000
59	300,000	4,000,000
60	300,000	4,000,000

[illegible]

◆ 労働時間
毎勤17時間、従業員標準労働時間では一般
的。毎勤10時間以上とする。
◆ 所定労働日の総日数は260日とする

【年間休日】

Holiday
105日

このたびの
(従業員)ボーナス
増額後も、
現存の正社員の
賞金総額をほぼ、
引き増えさせた。



事故発生原因・事故防止の 考え方を学ぶ

「事故再発防止」対策会議(3月7日)



3月7日(日)午前10時から、建交労会館ホールで安全講習と対策会議を行いました。近年、KLWS発足で労供労働者の職能能力が求められる中、労供事業部員を対象に開催したものです。

内容としては、高橋副委員長を講師に、事故再発防止の資料を基に「ハイインリッヒの法則」(1の重大災害の下には、20の系所事故あり、そのもとでは300の無償事故がある)を例として、事故発生原因・事故防止の考え方、それ等を踏まえて、事故防止対策のあり方について詳しく説明されました。

講演後は組合員一人一人から過去の事故例を出し「なぜこの事故が起ったのか」「どうしたらこの事故を防げるのか?」などの意見交換を行いながら議論をしました。



熊谷組



大林組



鹿島建設



竹中工務店

実態調査資料を基に 生コンの品質や価格などを求める

ゼネコン東京本社要請行動 へ3月4日～5日

全国セメント生コン部会は3月4日と5日の両日、建交労建設産別対策委員会と連携して、第34次となるゼネコン東京本社(鹿島建設、熊谷組、鉄建建設、竹中工務店、大林組)への要請行動に取り組み、関西支部からは藤川書記長、岡元顧問が参加しました。この度の要請行動は新型コロナウイルス感染対策のため、規模を縮小しての行動となり、ゼネコン側の理解と協力のもと開催に至った次第です。

ゼネコン各社へは、首都圏一帯の現場、関西圏一帯の現場の合計265現場の間中の生コン価格の変更、

③残コン、戻りコンの軽減、現場責任で廃棄処理、④誘導員の配置・洗いの場の確保・洗浄水の処理などの現場での安全・環境対策について要請し、意見交換を行いました。

また参考資料として、生コン業界のイメージアップおよび、スキルアップ、人材確保を目的に近畿生コン関連協議会で作成された動画『生コンワーカーガイド』のDVDと、『現場誘導員編』のDVDと、同じく協議会広報部の結Webで連載されてきた連帯労組の実態を暴く『偽装労組』の縮刷版を提出しました。

品質確保の問題では、各社とも「品質確保は極めて重要」としながら「現場での試験を終始実施して管理

している」とする社もありました。契約期間途中における生コン価格の変更については「契約時に予測できない事態が起きた場合、話し合いの場を設ける」「契約時の予想を超える、燃料・骨材の高騰には、個別に対応する」「協同組合の要請は、頻繁にあり話し合いをして

している」とする社が多く、一定の認知を受けていることが明らかになりました。

誘導員の配置、洗いの場の確保については、主に首都圏ではこれまでの運動により、現場内での洗いの場の確保については少しずつ改善がされていますが、未だ専属の誘導員の配置および現場内での洗いの処



鉄建建設

労供事業部員募集

セメント生コンやトラックの職場などで日々雇用で働きながら、労働条件改善・権利確保などに取り組む労働組合です。詳しくは、以下の電話番号でお問い合わせください。

電話番号 06-6886-3311



組合活動の大きな力
支部ホームページを活用しよう

関西支部の様々な取り組み、ニュース、ビデオ画像などは支部のホームページから閲覧・ダウンロード・印刷ができます。「建交労関西支部」で検索。以下のQRコードからもアクセスできます。

