

第69回評議員会

日時：1月5日(土)13時半～
場所：自治体福祉センター

ちば労連

ホームページ <http://chibarouren.org/> メール chibarouren@axel.ocn.ne.jp

第325号

2018年

12月21日

発行
千葉県労働組合連合会
〒260-0854 千葉市中央区長洲1-10-8
自治体福祉センター3F
電話 043 (225) 5576
FAX 043 (221) 0138
発行人 本原康雄 定価20円

第 325 号 URL 版 2018 年 12 月 31 日

発行 千葉県労働組合連合会

〒260-0854 千葉市中央区長洲 1-10-8 自治体福祉センター

電話 043(225)5576 FAX 043 (221) 0138

発行人 本原康雄 定価 20 円

【1面】

仲間を増やし要求を実現 しよう!

第28回権利討論集会

第 28 回千葉県権利討論集会が 11 月 23 日に千葉土建本部会館で 40 人の参加で同実行委員会の主催で開催されました。安倍政権が働き方改革関連法などの悪法を次々と強行するなかで、労働者の立場に立った“真の働き方改革”を展望し、労働者の働く権利と生活を守るために活発に討論をしました。今年は、組合運動の原点である『労働者の組織化』や『職場の力を高めること』を重点におきました。



悩みに応え、仲間増やしの実践法を話す
三宅弁護士

第 1 部は 3 つの組合から“仲間増やしの悩みや経験談”の発言をうけて、千葉労働弁護団の三宅貞信弁護士が『職場を変える秘密のレシピ 47』をもとに、組織化に当たっての心構えや実践法を話しました。

三宅弁護士は秘密のレシピをもとに、組合加入対象者に対してただ一方的に話しかけるだけでなく、話を聴くことが重要であり、それを通じて無関心層を支持者に、支持者を活動家に変えていくプロセスが必要だと話しました。

そして組織化をしていく上で近道はなく、粘り強く地道に行動していくことが大事であると強調し、講演を終了しました。

第 2 部のシンポジウムでは、千葉県医労連、JMITU、千葉土建の代表者がシンポジストとなり、新たに組合加入した仲間からの経験談や、新規結成組合の経験を、

話し合いました。

千葉県医労連は、陽光会ユニオン書記長の加藤広之さんが、福祉職場改善のために労働組合を結成した想いと教訓を話しました。

JMITU千葉地本は、澤本国秋委員長が千葉労連の労働相談センターを通じて、約1年かけて労働組合結成に成功した教訓を報告しました。

千葉土建は、赤羽根伸一書記次長が組合員の情報を元に、丸の内の劣悪な大成建設の現場を改善させ、組合員の信頼を勝ち取った経験を話しました。

活動報告に多数の質問が寄せられ充実した討論が繰り広げられました。

最後に、県内でたたく仲間からの報告のあと、参加者から「パワハラなどで労働者の人権が侵害されるなか、一人ひとりが声をあげることの重要性を学ぶ意義のある討論ができた」「外国人も、正規も、非正規も、すべての労働者が幸せに働ける社会の実現にむけて奮闘しよう」と感想や決意がのべられました。

3 組合が拡大の悩みと経験を発言

説明を聞いてもらいたい

千葉県職員労働組合 香取春美書記長

毎年4月に採用される約500人の新規採用職員を対象に、組織拡大をおこなっています。まずは4月1日の入庁式。参加者にチラシ類を配布し組合を周知します。2つ目は職場で先輩が直接声をかけ、組合のパンフレットを渡します。3つ目は研修所でおこなわれる研修プログラムの最後に約20分間の組合説明会を実施し、組合への加入を呼びかけています。

組合説明会での加入率が一番高いのですが「近年、説明会の参加者が減っている、ことが一番の悩みです。問題は研修プログラムに組合説明会が組まれてなく、研修担当者も「組合加入も説明会も任意だ」と話すため、約半数が帰ってしまうこと。また、採用されたばかりにもかかわらず仕事に追われ、任意の説明会に参加する余裕がないという理由が大半です。

加入者を増やす前に、まず話しを聞いてくれる人を増やすことが当面の課題です。

法律を超えた問題が多発

なのはなユニオン 鴨桃代委員長

なのはなユニオンは、雇用形態を問わず、誰でも、一人でも入れる組合です。相談を受けるところから始まり、労働問題の解決や交渉をしていくなかで、信頼関係を構築して組合加入に繋げています。

今の悩みは労働法制の範疇をこえた問題が多発していることです。たとえば、会社に評価制度ができた途端に組合員の賃金がずっと横ばいになり、会社と交渉しても「これは会社の裁量権の問題。労働法には抵触していない」と回答。また、個人病院で20年間働いてきた正社員の看護師は、12月に乳がんになり「休む」と言ったら解雇され、異議を唱えると会社の弁護士から「契約は健康で働くこと。働けないなら債務不履行だ」と言われました。

このような法律に抵触していないからと理不尽がまかり通るような社会で、相談者が満足できる解決が難しくなり、継続的な組織加入につなげることも大変です。

組合つぶしを跳ね返す

全労連・全国一般千葉地本 三浦祐介委員長

私は、市川市でゴミ収集の会社で働いています。14年前に競争入札制度の導入にあたり「このままじゃ賃金が下がる」と組合加入を決意。すぐに要求書をつくり、ストライキを実施。その結果、賃金が下が

るどころか約 1 万円の賃上げをかちとることができました。

しかし、数年が経過すると、動員参加や団体交渉を苦にする組合員が増え、同時に会社側が組合員を分断する攻撃をはじめました。15 人いた組合員が 1 人減り、2 人減り、最後は私 1 人になってしまいました。元組合員を含め、全社員から無視されましたが、それでも自分の行動に確信を持ち「入札制度が問題だ」「組合に入って一緒に変えよう」と訴え続けました。その結果、徐々に思いが伝わり、市川市内に 30 社あるなかで、6 分会・約 40 人まで組合員を増やしました。役所の担当者からも一目置かれ、無視してきた人たちからも頼りにされるようになりました。

『職場を変える秘密のレシピ 47』 著者・アレクサンドラ・ブラッドベリー、マーク・ブレナー、ジューン・スロータ

発行者・徳住堅治

発行所・日本労働弁護団

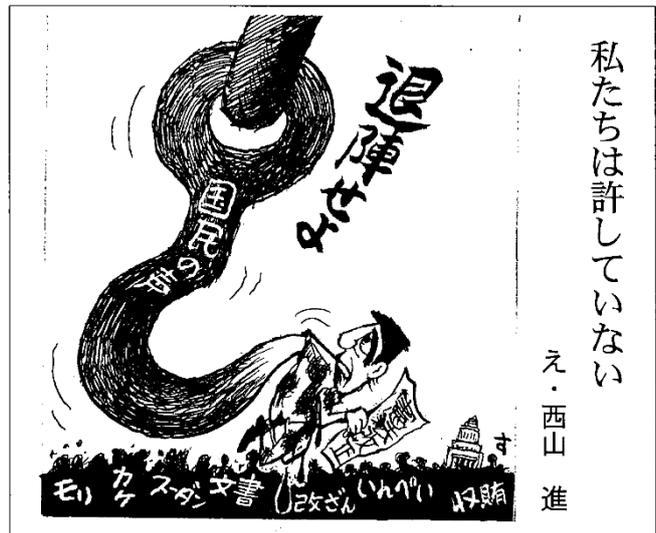
定価・1389 円+税

中々アマゾンでは手に入らない本です。

波濤

沖縄・辺野古沿岸で
土砂の投入が始まった。
まさに権力の横暴である。

憲法無視の敵に対抗し「米軍基地いらない」の声を結集し連帯するため、「うた」は有効なアイテムだ▼1 月 19 日川崎市のとどろきアリーナで開催される「70 周年記念日本のうたごえ祭典」ピースフェスタでは、「基地いらない！沖縄の闘いに連帯を」のステージが開催される。また、平和行進で唄われている「うた」をメドレーにして一人わずか二分程度の出番で多くのミュージシャンが登場するステージもある▼「うた」を知らない人にも、「うた」は唄っているが運動の背景を知らない人にも、この祭典は、新たなエネルギーを生み出す場になるはずだ。



【2面】

2019 春闘で 大幅賃上げを勝ち取ろう

講演では、伊藤さんは、「①誰のための『働き方改革』なのか②政策決定のプロセスは非民主化、『働き方改革実現会議』の委員に労働者代表は 1 人のみ③官邸主導で労働政策審議会を形骸化・弱体化するなど『働き方改革』の名の下、わかりにくい制度を一括して成立させている。労働基準法の時間外・休日労働の上限規制に着目し、原点に立ち返って 36 協定（時間外協定）を労働者のたたかひの切り札にして、春闘での大幅賃上げを勝ち取ろう」と強調しました。医労連、全教千葉、千葉土建から職場のたたかひと教訓、職場実態、労働組合の存在価値について報告しました。ものわかりのいい労働組合になっていないか、組合員に依拠したたたかひがされているか、2019 年春闘に向けて再確認が必要と強調しました。千葉労連矢澤事務局長より、『実現しよう 1 日 8 時間働いて暮らしていける社会、守ろう憲法と平和な日本』のスローガンをはじめとする春闘方針骨子の提案後、全体討論をおこないました。

同日 18 時分から千葉市民会館大ホールにおいて、アベ改憲阻止千葉県民集会が開かれました。上智大学国際教養学部長中野晃一さんを講師に招き、今日のアベ憲法改正の問題に斬り込み、明日の日本への展望を学習しました。アベ改憲阻止をするためには、意見の違いはあっても、『アベ改憲阻止』の一点で幅広い市民と野党が共同し、世論をつくり、改憲を阻止することが必要。大人の責任として改憲を許さない、と強調しました。集会参加者は、全県から 800 人が結集し、アベ改憲阻止の決意をかため合いました。

パワハラなき社会をめざして

千葉市内で過労死等防止対策推進シンポジウム

11 月 28 日のシンポジウムで主催者、高橋千葉労働局長、協力団体では、本原千葉労連議長、千葉県経営者協会専務理事、連合千葉会長があいさつをしました。

県内で 25 人が過労死労災認定

千葉労働局から、過労死等や労働時間をめぐる状況が報告されました。県内の過労死等支給決定件数は、25 件です。また、労働時間では、1040 事業場重点監督を実施し、その内 738 事業場に労働基準関係法令違反がありました。違法な時間外労働が月 100 時間を超えるものは 270 事業場でした。

パワハラの放置はいいことなし

講演は、千葉市民協同法律事務所の三宅貞信氏が『パワーハラスメントなき社会をめざして』と題して講演しました。

講演の要点は、パワーハラスメントを放置すれば、労使ともにいいことがない。労働者は、命すら危険になる。使用者は、職場全体の生産性や、企業イメージが悪化する。

パワハラの背景である「雇用状態の劣化」をいかに改善するかが重要だと強調しました。

働きやすい職場をめざして

例発表は、キッコーマン食品(株)、広栄化学工業(株)で、何れの会社でも、「社員は財産」で、会社が常にやりがいをもてる場所であることが発表されました。

なんのために働いているのか

最後に東京過労死等を考える家族の会から、過労死したシステムエンジニアの友人と、自身も過重労働により精神障害になった男性の体験談や、夫が業務量増大で過労死した女性から、夫がなくなった経緯や『何のために働いているのかを考えてほしい』という訴えが発表されました。

労働相談一ヶ月

～労基署のシステム～

Q 労働基準監督署(労基署・監督署)に賃金の不払いで相談に行きました。あれこれ指示されましたが、対応してもらえませんでした。監督署に動いてもらうにはどうすればよいのでしょうか。

A 監督署に相談に行った人からこんな電話がありました。監督署は、キチンと対応しているのに行き違いが起きています。その原因は、相談者が監督署で訴えれば、すぐに何らかの「行動」を起こしてくれると思っていたのに動いてくれないという思い、と監督署は監督官が動くためには「賃金不払いという労基法違反」が確認できないと動けないという、仕組みの違いにあります。監督署は、事業所に対して労働者が「支払い請求」をおこない、第三者が見ても不払いが起きているという事実がわかるように、文書などで請求をおこなうことを指示しています。相談者が、支払い請求を内容証明郵便などで送付しても支払いがない場合、労基法違反の不払いが起きていると確認し、事業所に対して指導をおこないます。相談に対しては、監督署の指示の意味を再度説明し納得していただきました。

なお、監督署を活用する場合は、相談・申告・告発という方法を利用します。「相談」の場合

は、主に労働局から派遣された非常勤職員の総合労働相談員が窓口で対応します。「申告」は、労基法や労安法に違反している場合におこない、監督官が対応します。「告発」は、法違反に対して事業所や加害者に処罰を求める場合におこないます。是正勧告をしてもなお会社が是正しない場合は書類送検されます。労働相談で法違反が明らかな事案は「申告」をするように助言しています。

【中林】