

春闘討論集会
日時：12月14日(土)13時半～
場所：千葉土建本部会館7階

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

第396号
2024年
11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 寺田勝弘 定価20円

第 396 号 URL 版 2024 年 11 月 30 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 寺田 勝弘 定価 20 円

【1面】

ケア労働者の大幅賃上げを 11・7 秋の統一行動日



切実なケア労働者の大幅賃金上げる要求宣伝
＝千葉県庁前

24 秋闘のたたかいも山場を迎えています。秋闘は何ととっても「一時金の大幅引き上げとすべての労働者に一時金が支給されること」が最大の要求です。物価高騰を上回る一時金の大幅引き上げとともに、非正規労働者を含めたすべての労働者に一時金が支給されることが重要です。11・7 統一行動日の各組織の取り組みや千葉労連の宣伝行動を紹介します。

ケア労働者の大幅賃上げを求め 1 日行動

千葉県医労連はこの日を一日行動として、県への要請行動や記者会見、お昼には県庁前での宣伝行動をおこないました。

県庁に対しては現在の医師・看護師を増員し、医療・介護などの分野に、県として独自の予算をかけるように訴えました。

昼の宣伝行動では約 30 人が参加し、ケア労働者の大幅賃上げの実現を訴えました。また、自治労連千葉県本部の片山委員長、千葉労連の矢澤事務局長も連帯のあいさつをしました。

東京勤医労東葛分会は、一時金引き下げの回答に対して抗議し、早朝 1 時間のストライキを実施しました。スト集会には組合員 300 人が参加しました。6 日の指定日団交には 100 人が参加するも、上積み回答がなかったことから、交渉継続とともにストの決行に至りました。また、千葉県勤医労のなかも早朝に 1 時間の指名ストライキを実施していました。

大幅引き下げ回答に怒りのストライキ

全国労災病院労働組合千葉支部は、この間中央で一時金の交渉が続いています。10 月 25 日には、一時金を昨年度比で年間 1・24 ヶ月削減という提案に対し、怒りの早朝 1 時間ストライキが実施されました。中央での交渉は続けられ、回答が変わらないことから 11 月 8 日にもストライキが実施されました。ストライキに参加した組合員は「このままでは生活していけなくなる」「ローンの支払いがあるのに本当に困る」「もっと他の賃金のいい職場に転職を考えている同僚がいる」などの発言がありました。

2 回のストライキにはどちらも当該組合員 50 人以上が参加し、千葉県医労連や千葉労連、千葉労連ユニオン、医労連中央本部等が支援に駆け付けました。

全国一律最賃制や時給 1500 円を実現しよう

統一行動日の夕方、千葉労連は千葉駅前で宣伝行動をおこないました。秋のたたかい、全国一律最賃制の実現や時給を今すぐ 1500 円以上にする、年末一時金や労働者の賃金を大幅に引き上げ、すべての労働者に一時金を支給させようと訴えました。チラシやティッシュを配布し、労働組合の運動への協力を求めました。宣伝行動には 4 組織 11 人が参加しました。



労働者の最賃上げを要求＝千葉駅ビッグカメラ前

教育にお金を使う千葉県へ 11・15 全国教育署名提出

11 月 15 日、千葉県庁議会棟で全国教育署名の提出集会が行われ、約 20 人が参加しました。始めに、全教千葉の浅野書記長から署名を行う意義が話されました。

各団体から全国教育署名提出行動

そして、共産党県議団の浅野文子県議から「県内公立学校の教員未配置の状況は厳しさを極めている。特別支援学校のほとんどで教員が 1 人、2 人不足している。教育にお金を使う千葉県で、安心して学べるようにしよう」と挨拶を頂きました。

また、千葉労連寺田議長からは「全国で不登校が 34 万人もいる。日本はこの状況を打破する政策が重要だ」と話されました。その後、各団体から署名が学事課長に手渡されました。課長は「状況を真摯に受け止め議会に提出する」と語りました。



全教中川委員長から県への署名提出

全教千葉は中川委員長が「教員と P T A 活動の声掛けで、署名活動のすそ野が広がった」と報告されました。そして、退職教からは結果、562 筆を集めました。

最後に、私教連は小松助成部長から「スタート集会から 3 回の駅頭署名を実施した。授業料の値上げを検討する学園もあり、保護者の負担が更に増える。国への提出まで、2 か月以上あり、最後まで追求したい」と語りました。

最後に、閉会の挨拶を私教連の有馬書記長が行い「職場の労働状況は厳しいが、現状は署名の力で変えられる。

国会への提出まで大いに奮闘しよう」と語り、集会を終えました。

波 涛

総選挙では、自公勢が過半数割れを起こし、改憲勢力も数で圧倒する力業は使えなくなった。しかし、兵庫県知事選では、不信任により失職した

前知事が当選した▼最近の選挙では、SNSからの情報が有権者の投票行動に影響されている。SNS情報は利用者の嗜好・好みを反映するそうだが、個人個人の要求ときちんとリンクしたものであってほしい▼子どもが投票に行く年齢になり、投票先の判断基準に自分の要求との親和性が大切だと話しているが、あまり乗ってこない。子どもと同年代の頃、学生自治会での要求討議などを懐かしく思いながら、それに近いことで、今も関わっているのは労働組合運動だと再認識した。

【2面】

対話とまなびあいを大事に

10・30 千葉土建労働学校講座

全労連は第 32 回定期大会で「対話と学びあいを全労連の文化にする」ことを運動方針としました。すべての単産、地域組織が組合員を主人公に、組合員をお客さんにしない「組織化モデル」の実践に踏み出すことが必要です。なかまを増やすために、組合と組織の力を強化し、学習とトレーニングや幹部養成などを行う「研修・研究機構」の構築を進める方針です。

千葉労連傘下の組織の中で、組織をあげて学習教育運動を活動の柱の一つにしているのが、千葉土建です。学習の友の読書会、支部単位の勤労者通信大学や労働学校を行っています。今回は、千葉土建船橋習志野支部の労働学校の様子を取材しました。

歴史にまなぶ労働組合運動

10月30日、千葉労連議長を講師に「歴史にまなぶ労働組合運動」をテーマに21人の参加で労働学校が行なわれました。寺田議長は、歴史からまなぶことの意味について、時代の変化を大局的にとらえ、未来に向けての教訓を生かすためであると強調しました。パワーポイントを使っての説明に、参加者は真剣に耳を傾けていました。

感想用紙には「むずかしかった」という感想が少なからずありましたが、理解できた内容として「市民とともに力を合わせて活動する大切さ」「敵は誰かを明確にし、闘うために思想闘争が力となる」ということが記されていました。

質疑後、「組合を強く大きくするために大切なことは何か？」のテーマでグループ討論を行いました。「班長などの役割が回ってくると止めてしまう組合員がいる」「若者に組合のことをどう伝えればいいのか」という悩みが語られました。

一方、大手ゼネコンの役員相手に賃金交渉をするなど「加入して貴重な体験ができてよかった」「相手の困りごとに合わせて共済の魅力を説明をしている」などの組合加入への成功体験が話されました。

募 集

春闘要求キャッチフレーズ

あなたのアイデアをお待ちしております。
締め切り12月13日必着!!最優秀賞には
1万円のQUOカード進呈
詳細は千葉労連HPにて。
右記QRコードから入れます。



労働組合の盛り上げ方について討論

あるグループでは、町場の職人が多いところでは、業種別対策会議を行い、組合員が賃上げ交渉に臨めるような場を設けて、組織強化の取り組みを行っていると紹介されました。

以上のように、勤務後の学習の場に多くのなかまが集うことは、千葉土建の活動の源だ、と感じられる学習会となりました。

レイバーノーツ大会に参加して シリーズ⑥ 千葉労連矢澤事務局長に聞く



日本からきたメンバーでパチリ

アメリカの資本主義社会の捉え方について日本との違いを教えてください。

あくまでも資本主義の中で変えていこう、という動きを私は感じました。資本主義に対する捉え方、矛盾はあまりないと思います。少なくとも今回の訪米で感じたことは利潤を労働者に還元しなければいけない。そういう考え方が元になっていると思います。

例えば、全米の電気機械無線労働組合の人たちは非常に階級闘争を意識しています。いわゆる、1%と99%のたたかいです。私たちは誰を相手にして労働運動を考えるのか。その意識をはっきりと持つアメリカの労働組合の活動家の人たちの原動力はそこにあると、強く感じました。

アメリカでの資本主義から社会主義への転換はあまり感じられなかったです。結局、ある意味そこがアメリカの弱点だと思うんです。(次回はアメリカと日本の労働組合の成り立ちの違いです。レイバーノーツシリーズの最終回です。乞うご期待☆)

労働相談一ヶ月 ～年次有休付与は事業主の義務～

Q 今の会社に勤め 21 年目になるが、これまでに年次有給休暇を取得したことがない。入社時に有給休暇について会社から説明がなかった。先日、約 1 週間入院するため休暇を会社に申し出た。賃金は通常どおり支給するが、ボーナスは査定して決定すると言われた。入社以降、年次有給休暇を 1 日も取得していないと、会社側に申し出たが、担当の社会保険労務士からも同様の説明を受けた。

A 業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければならないと規定（労働基準法第 39 条）。

また、年次有給休暇の計画的付与についても 5 日を超える部分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。

なお、年次有給休暇は、発生の日から 2 年間で時効により消滅しますので（労働基準法第 115 条）注意が必要です。さらに、使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、その労働者に不利益な取扱いをしないようにしなければなりません（労働基準法附則第 136 条）。不利益な取扱いとは、賃金の減額など、年次有給休暇の取得を抑制するような全ての取扱いが含まれます。「うちの会社に有休はない」と言われても、一定の要件を満たした全ての労働者に取得する権利があり、会社側への主張が必要です。今回のようなトラブルは、使用者の働く労働者の環境の整備及び権利等を大事にする社会的責任の欠如にあるので、最寄りの労働基準監督署に相談及び申告をするとともに、労働組合による労使交渉がますます重要です。【戸村】