憲法記念日の集い
日時：５月３日(土)14時～
場所：千葉市文化センター３階

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

第401号
2025年
4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 401 号 URL 版　2025 年 4 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】

組合員を増やし組織拡大を

各組織で働きやすい職場への環境づくりを目指し

各組織とも、春の拡大行動に積極的に取り組んでいます。４月は多くの職場で新入社員が入社する時期で、組織拡大や強化に取り組む絶好の機会です。組合員を増やし組合を大きくすることは、要求実現への道です。多くの職場で新採職員が加入するこの時期は特に重要です。主な組織の拡大行動の組織の取り組み状況を紹介します。

市原市職労　交渉で労働条件決める労働組合に加入を

市原市職労は４月８日に、新入職員に対して組合説明会をおこないました。今年は例年より新採が多く、２会場での説明会となりました。昨年に引き続き今年も新採の配属先の先輩組合員に参加してもらい、説明会で加入を訴える取り組みをしました。当日は職場から 49 人の先輩組合員が会場に駆けつけ、組合役員など合わせて総勢 67 人で説明会に臨みました。

昼休みに会場で、役員が資料配布、職場の先輩組合員がお茶と弁当を配布しました。

説明会ではパワーポイントによる資料を見せながら若手役員がじっくりと組合について説明をしました。

「交渉で賃金や労働条件を決めている」「この間の成果、組合員の数が職員の声として力になる」など 10 分間にわたり、丁寧に説明しました。

積極的な組合加入の呼びかけ＝市原市職労

加入書を配布し、記入の時には、職場の先輩が自分の職場の新採に直接、加入を訴えました。新採６人程を担当するように配置された組合役員がフォローしながら組合加入用紙を回収していきました。

その場で約半数の新採が加入用紙を提出し、組合加入しました。用紙を前に迷っていた人も先輩が疑問や不安に応える中で、加入に至ったケースもありました。

船橋市職労　組合員守る新歓説明会・労働組合加入すすむ

４月２日の正午から船橋市職労は２０１人の新採に、組合の説明を行い、約半数がその場で加入をしました。今年の新採は本庁での研修に参加する人数が、２０１人と多く、会場には机もなく椅子だけで、列の間には人が通れる空間が無い状態で、配布物や対話でスタッフが入り込めないという中での説明会となりました。船橋市職労は、職場スタッフ 18 人を含め、計 38 人で、会場を 10 ブロックに分け、資料やお弁当などを端から順番に渡しました。その後、約 10 人がサークル紹介、職場と名前、活動内容の説明をしました。そして、保育士が動画で組合活動の内容を説明しました。

フジテレビのセクハラ問題では労働組合の存在が注目されていることにも触れました。組合の交渉により、初任給を大幅に改善させ、夏季休暇の権利を守らせるなど組合が組合員を守る説明をしました。

多くの新採を迎える＝船橋市職労

組合加入用紙もすすんで提出する人が多く、その場で 13 人の共済の加入もあり、プレゼント受け取りを希望する方が多くいたので、今後個別に確認し手続きを進めることにしています。

説明会の後、要員で感想を出し合いました。個別の対話では「組合加入を前提にした『今日共済の加入申込をすれば４月からの加入に出来るよ』との声かけは、有効に感じられた」などの発言がありました。

全教千葉　多数の参加者・７会場で新歓学習会

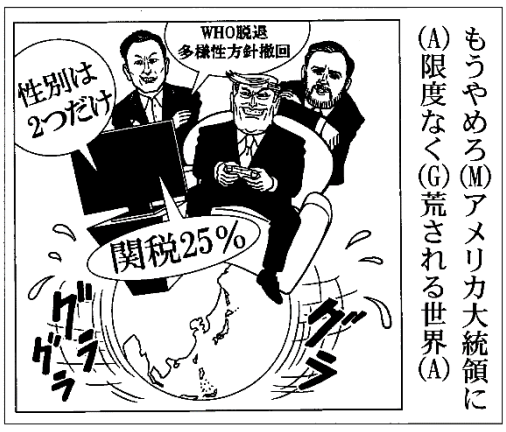
全教千葉では、組合に加入し、みんなで働きやすい職場をつくろうと呼びかけた「ウェルカムウィーク」に取り組みました。３月末から４月初旬に、各地で「組合に入ろう」の声かけが旺盛に行われました。

３月 27 日、東葛地区と葛南地区では、新規採用者へ組合紹介や教職員の権利、学習会の一覧を封入したチラシセットを配布する辞令交付式宣伝を行いました。チラシの受け取りも好評で、辞令交付式を終えたその足で、全教千葉主催のスタートアップ講座に参加する採用者も多くいました。７つの教組が主催した新歓期の学習会では多彩な内容で、つながり・学びあう組合の姿に魅力を感じた参加者が、その場で組合のなかまに加わりました。更なる組合加入に力が入ります。

新入生への呼びかけ

波涛

物価高が続き、物価上昇率が賃上げを上回る状態が２年以上も続き、可処分所得（手取り）が減少しています。手取りが中々増えない中での、少しでも使えるお金を増やしたり、残したりする節約術の第２弾開始です▼①シャンプーを２倍に薄める②バスタオルではなくタオルを使う③服を洗う回数を減らす④シャワーは頭から浴びる⑤新



聞紙はキッチンペーパーの代わりに⑥「いったん買わない」を癖にする⑦週一で「お金を使わない０円デー」を作る⑧髪のセルフカットに挑戦⑨自然光を取り入れる⑩中古品の徹底活用⑪なるべく食材を安く買うためにス―パーのチラシを活用し１円でもケチるなど、楽しみながらが節約のコツです。

【２面】

最低賃金全国一律１５００円実現へ
４・９ 最賃ビッグアクション

最賃 1500 円以上の即実現へ＝千葉駅前

今の最低賃金では生活していけない

物価高騰が続くもとで、いっそう最低賃金全国一律１５００円の即時実現、そして１７００円をめざすたたかいの重要性が労働者の間でも高まっています。

全労連は最低賃金全国一律への法改正の実現と、最低賃金を今すぐ１５００円にすることに向け、４月９日に「４・９最賃ビッグアクションデー」に取り組むことを、全国に呼びかけました。

千葉労連はこの呼びかけの具体化として、18 時から千葉駅前で宣伝行動に取組み、９人が参加しました。『宣伝では全国一律最賃制の実現と最賃時給１５００円以上』を訴えました。

通行人からは「現在の物価高騰は本当にきついし生活していけない。最低賃金はもっと上げなくちゃいけないし上げて欲しいよね」といった声が寄せられました。１時間の宣伝でチラシ入りのティッシュを２００枚配布しました。

国会議員の地元事務所へ・要請行動を実施の

また、この間千葉労連として、千葉県選出の国会議員の地元事務所への要請行動に取り組んでいます。

要請内容は①最低賃金全国一律への法改正および早期１５００円実現に向けて尽力いただくこと②「全国一律最低賃金制度への法改正を求める請願署名」の紹介議員になっていただくことの２つです。

４月 18 日時点で 31 人中、16 人の議員事務所が要請行動に対応を約束しています。ある事務所からは「紹介議員になることも検討したいので、詳しく話を聞かせてほしい」「わざわざこちらの事務所に来なくても、こちらからそちらの事務所に伺いますので話を聞かせてく下さい」といった前向きな反応もありました。

千葉労連は５月の中旬にかけて、最低賃金を上げるために全力で要請行動に取り組む決意です。この運動に賛同して頂ける方は千葉労連までご連絡下さい。

地域労連の活動 ―シリーズ⑥―
印旛労連の今

印旛地域労働組合連合会（以下印旛地域労連）は、日本労働組合総評議会が解散し、日本労働組合総連合会（連合）と全国労働組合総連合（全労連）が誕生し、佐倉市で佐倉・国際印旛沼花火大会が開催された１９８９年に発足しました。

現在、印旛地域労連は 10 組合２６００人を超える組合員で組織しています。千葉労連の方針を受けて定例で幹事会を開催しています。近年は、印旛地域労連独自での活動は宣伝行動や交流会のみにとどまっていますが、毎年の平和行進や社保協キャラバン、自治体キャラバンに参加し、地域の労働者や市民

の要求実現のため微力ながら奮闘しています。

幹事会を毎月開催

２０２４年度からは、各団体の活動を共有すると共に幹事同士の関係を深めるために幹事会を毎月開催に戻しました。幹事会の冒頭に必ず各団体からの報告をもらい、その報告を話し合い、情勢について学習をおこなっています。２０２４年度は地域労連としての宣伝行動を増やそうと新年会の前に独自の宣伝行動をおこない、３月にも地域総行動の宣伝行動をおこないました。地域総行動ではじめて取り組んだシールアンケートは一定数の回答があったため継続し実施することに決めました。

主な構成組織は、年金者組合と千葉土建で、年金者組合では定例の宣伝の他に囲碁や麻雀、カラオケ、パークゴルフなど様々なサークル活動で仲間を集めています。千葉土建でも仲間を増やす拡大月間で役員を中心に目標達成へ向けて奮闘しています。

また、構成組織である医労連のストライキに参加するなど組織活性化のために活動をおこなっています。物価高騰や上がらない賃金、不十分な年金支給額など私たちの生活は楽にはなりませんが、苦しいときこそ団結と労働組合の力が発揮される時と少しずつではありますが確実に一歩一歩歩みを進めていきたいと思います。

地域総行動の駅前宣伝＝京成臼井駅

労働相談一ヶ月
就業規則を活用しましょう

Q　医療施設のデイケアで約１年間正社員として勤務しました。突然、院長から呼び出しを受け、利用者から苦情があったので、自宅謹慎処分を命じると言われました。納得出来ないまま謹慎し、復帰しようとしたところ、別の施設に異動するか退職するかを選ぶようにと言われました。異動先の賃金は約 25%下がると言われました。施設側の対応に疑問を感じています。

A　この相談の問題は「自宅謹慎処分」の妥当性と賃金が 25%減額となる施設に一方的に異動を命じることが出来るかという点です。「処分」の妥当性を判断する「ものさし」として、会社の「就業規則」があります。就業規則とは、働くルールブックであり、常時 10 人以上の労働者が働く事業所は必ず作成して、管轄の労働基準監督署に届けなければなりません。そして、労働者がいつでも閲覧できるように備え付けておくことは義務なのです。相談者の職場は、50 人以上が雇用され、就業規則があるはずですが、相談者は見たことがないとのことです。「自宅謹慎」という処分は、院長の恣意的な判断によるので、就業規則における処分に関する規定の確認を勧めました。　また、処分を行う場合には、本人の弁明を聞くことが原則です。弁明の機会も与えずに一方的な処分は許されません。

また、賃金の減額を伴う異動か退職かのどちらかを選択するという話も、経営者側の目的は退職に追い込むことにあるとの考えを伝えました。使用者側は、事業主の都合による解雇をせずに労働者から「退職届」を出させるように仕向けることが狙いです。

納得出来ない場合は、千葉労連ユニオンに加盟し、団体交渉による解決を図る方法がある、と伝えました。【戸村】