



第815号2014.3.11
連合中越地域協議会
長岡市東蔵王2-2-68
TEL 0258-24-0515
FAX 0258-24-8930
発行人 矢島 良彦
定価 1部10円
購読料は会費に含む



連合中越S Jネット委員会(青年女性委員会)は、2月21日 18時30分からまちなかキャンパス長岡にて連合新潟の小島副事務局長を講師に招き、学習会「ユニオンパワーアップセミナー」を開催した。

ユニオンパワーアップセミナーは、若手組合員を対象に「労働組合入門編」として、S Jネット委員会が毎年主催しているもので、講師に連合新潟の小島副事務局長を招き「労働基準法ABC」と題し講演いただいた。主催者代表挨拶としてS Jネット齋藤事務局長は「組合用語や労働基準法について、わからない人は知って帰る。わかる人は確認して帰っていただける良い機会だ」と述べた。また、来賓として連合中越の矢島議長は「入社するときに、その職場に労働組合があるかどうかを気にして入社する人は少ない。また入社して、組合があっても自発的になる人は少ない。組合員という立場でどんな活動して行っているか」と挨拶を述べた。

参加者からは、「基礎的なところから労働組合について聞けてためになった」「今まで

労働相談事例をもとに、「どこに問題があるか?」グループワークを行い、各グループとも自身の職場と比べて、先ほどの学習会で学んだことを踏まえて活発に意見が交わされた。小島副事務局長の補足説明の際は、熱心にメモを取る様子などが見られた。石塚委員長は「労働組合が頑張ることにより、周りの働く人たちの生活向上に繋がる」とが分かった。本日の

14 春季生活闘争激励訪問
2014年春季生活闘争の前進に向けた連合新潟事務局長による「中小・地場組合の交渉支援」と要求段階からの「激励訪問」が、2月28日(金)に実施された。

連合新潟の激励訪問は毎年この時期に行っており、当日は牧野事務局長と羽賀副議長で8単組を訪問した。各々訪問先では、各労働組の具体的な春闘要求

生活困窮者支援モデル事業
支援調整会議を開く
新潟県生活困窮者支援モデル事業の第8回長岡パーソナルサポートセンター支援調整会議が、各行政や社会福祉協議会等の関係機関が参加して2月26日(水)午後が開かれた。

激励訪問で中小地場組合の交渉支援
2014年春季生活闘争の前進に向けた連合新潟事務局長による「中小・地場組合の交渉支援」と要求段階からの「激励訪問」が、2月28日(金)に実施された。

連合中越・青年女性委員会(愛称SJネット委員会)

ユニオンパワーアップセミナー開く

労働相談から働き方を考えるをテーマに62名が受講



寄稿が間に合わない時のピンチヒッターとして、2回目の登場。書記の金内です▼「梅は咲いたか桜はまだか?」そんなセリフが言いたくなる季節になった。店では桜味の食べ物も顔を並べている。雑誌ではお花見特集なんでも組まれている。旅行会社では、既にゴールデンウィークの旅行企画のチラシも置かれている。中越地協においては、第85回メーデーに向けて準備を進めている▼春は卒業と同時に他のことがスタートする季節だ。「新年」よ

東蔵王2 書記 金内咲子
「春」のほうが新しいことを試みようという気持ちになる。みなさんの職場では、送別会や新入社員歓迎会が開かれるのではないのだろうか?▼通学のため、または新社会人として、春から一人暮らしをする人も少なくはないだろう。そんな時は「遠くの親戚より近くの他人」ということを昔は言ったものだが、今の世の中では近所付き合いも薄れてしまった。しかし、結局のところ「血は水よりも濃い」のだ

サラリーマン川柳(春が来る 貯めた脂肪を 妻とれず) (むかつくと 言われた母が 葉出す) (箆筒奥 出てきたへソクリ 記憶なし) (春陽射し 防ぐと年々 厚化粧)

サラリーマン川柳 (コンビニに 医者置いてよ 薬より) (娘より 息子に家事を 仕込む母) (携帯の 中では家内 まだ旧姓) (パソコンに 素直になれと 説教し)

Action!
1000万連合へGO!

◆発行 日本労働組合総連合会(連合)
◆発行人 総合事務局 山根木晴久
◆E-mail soshiki@sv.rengo-net.or.jp
◆URL http://www.ituc-rengo.or.jp/

4,300人の
新たな仲間が加わる

2014年2月27日(木) **第15号**

新潟県内13,500人の病院労働者が結集!

新潟県医労連に加盟していた新潟県厚生連労働組合(白井康博執行委員長・組合員数4,300名)は、労使関係の緊張と地方労働委員会を通じた闘争を長らく行ってきたが、医療政策・医療運動を進めていくには連合加盟が必要と判断し、2013年11月に連合新潟に加盟した。

これにより連合新潟は、新潟県において圧倒的多数(13,500人)の病院労働者を組織することになった。



地域医療の確保と病院労働者の結集に向け握手 (左から連合新潟副委員長明会長、新潟県厚生連白井執行委員長、自治労新潟県本部副委員長執行委員長)

新潟県厚生連、自治労加盟を決定

その後、新潟県厚生連労働組合は、2014年1月の機関会議において自治労加盟を決定し、2月に自治労新潟県本部に加盟申請を行った。これを受けた自治労本部は、加盟を承認した。

連合新潟、自治労新潟県本部、新潟県厚生連は、連携して積極的な組織強化・拡大に取り組んでいる。

さらなる拡がりをも!

新潟県厚生連が自治労本部と連合本部を訪問



自治労本部と連合本部を訪問(2/26)
(上:自治労本部で氏家委員長はじめ執行部より組合旗を贈呈、下:連合本部で山根木総合事務局長と意見交換)



連合新潟副委員長明会長コメント:

「新潟県厚生連労働組合は最初に連合新潟へ加盟したが、後に自治労へ加盟したことにより正式な加盟形態となった。連合以外の加盟組合に対しては今まで入口を閉ざしていたが、今後はターゲットとして再考も必要ではないか。」



第85回長岡地区メーデー



今年の長岡地区メーデーは5月1日(木)にアオーレ長岡にて開催いたします。例年、メーデーの際には「プラカードコンクール」を実施しております。

- 今年も開催いたしますので、5月1日のメーデーに向け、各単組でプラカードの制作をお願いします
- プラカードはデモ行進の際、使用しアオーレ長岡にてコンクールを実施します。入賞プラカードには賞品を差し上げます! 参加賞もご用意いたしますので、ぜひ組合員の



【ご注意・禁止事項】

- ・参加組合間で対立する問題については触れないものとする
- ・「脱原子力」などに関するプラカード

【問い合わせ】

連合中越地協 TEL 0258-24-0515

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、過の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定が2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワー・ハラスメント

職場のパワー・ハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワー・ハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場:	5,111事業場
違反状況: 4,189事業場(全体の82.0%)に、何らかの労働基準関係法令違反	
① 違法な時間外労働があったもの	2,241事業場(43.8%)
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場(23.9%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていないもの	71事業場(1.4%)

無料電話相談の結果(確報)

平成25年9月1日(日)に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

【実施結果(確報)のポイント】

【相談件数】 1,044件
【主な相談内容(複数回答)】

1. 賃金不払残業	560件(53.6%)
賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、	
① 残業手当一切なし	191件[34.1%]
② 労働時間の管理が不適切(一部不払)	112件[20.0%]
③ 残業手当の定額払(一部不払)	104件[18.6%]
賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間(1か月当たり)は、	
① 20時間以上40時間未満	119件[21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113件[20.2%]
③ 60時間以上	90件[16.1%]
注: []は560件に対する割合	

2. 長時間労働・過重労働	416件(39.8%)
長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、	
① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件[42.3%]
② 月80時間超~100時間の時間外労働に関する内容	95件[22.8%]
③ 月60時間超~80時間の時間外労働に関する内容	81件[19.5%]
注: []は416件に対する割合	

3. パワー・ハラスメント	163件(15.6%)
----------------------	--------------------



課題の解消へ向けて

1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準[※]に適合したものとする必要があります。
- ▶ 月45時間を超える時間外労働が可能な時間外・休日労働協定であっても、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。

※労働基準法第36条第1項の法定で定める労働時間の延長の限度等に準ずる基準(平成10年労働省告示第134号)

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与と制度の活用等により、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

(3) 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ▶ 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- ▶ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2. 賃金不払残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握しましょう。

- ▶ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育 など

(2) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。

- ▶ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

(3) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など



3. 職場のパワー・ハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワー・ハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワー・ハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワー・ハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワー・ハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワー・ハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。

(2) 職場のパワー・ハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を定めるなど、職場のパワー・ハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょう。

