

れんごう中越地協

第958号2018.3.1
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
購読料は会費を含む



連合中越第83回地協委員会

春季生活闘争関係を中心に審議

連合新潟18春季生活闘争方針を小林事務局長が説明

連合中越地協第83回地協委員会が、2月14日(水)に開かれた。地協委員会前の18時から、小林連合新潟事務局長から連合新潟18春季生活闘争方針について、説明を受けた。

争方針のポイント概要や経団連の「経労委報告」等が触れられた。また、「どうやって取り組む」「同一労働同一賃金」を視聴した。第83回地協委員会にあたり矢島議長は、なごらライフサポートセンター見附事務所



相談ダイヤル街宣キャンペーン
春季生活闘争の取り組みとして相談ダイヤル街宣キャンペーンが、1月29日から2月10日の間で取り組まれた。連合中越地協における街宣キャンペーンは、4日(日)から7日(水)の間で取り組まれた。好天に恵まれた4日は、十日町支部が午前中に十日町市内と川西地区をまわった。川西地区の中心部では、買い物をしてる人たちにティッシュを配布し

5日は、北魚沼支部が午前中を担当し、午後には、南魚沼支部に街宣車を引き継いだ。6日からは荒天の中、地協四役、組織生活担当および教宣文化担当が、7日までの2日間を担当した。

7日には、北魚沼支部が、雪で大渋滞が発生したため中止し、10日に柏崎地協に車を戻すこととなった。相談ダイヤルは、8日から10日の間で行われたが、中越地協への電話はなかった。

また、3日には相談ダイヤルの研修が行われ、奥副議長、石井幹事、金子幹事が出席し、心構えやグループワークで労働相談から組織化について研修を行った。

また、3日には相談ダイヤルの研修が行われ、奥副議長、石井幹事、金子幹事が出席し、心構えやグループワークで労働相談から組織化について研修を行った。

を3月末で閉鎖すると述べたのち、春闘に関わり「史上最大の内部留保を出させるかが課題だ。今年こそ果実を勝ち取るべく理論武装し、成果が上がる春闘としたい」等と決意を述べた。委員会報告では、第

同一労働同一賃金の労使交渉の場をよく言われるのは、賃金原資は一定なので、どこかを増やせば、どこか減る。賃金原資一定の中で格差を正すはできない。非正規の処遇を上げると、正規の処遇を下げるので、社員の処遇を下げるので反対だ。今回の「働き方改革」は、アベノミクスとして「賃金を上げる」ための改革なので、少なくとも正規を下げるというのはいけません。正規を下げずに、非正規を上げて、全体として賃上げをするという改革なので、「賃金原資一定」という前提では不可能なことですよ。では、どこからお金をもってくるのか。政府がこの「働き方改革」を含めて言っているのは、①生産性向上 ②内部留保 ③価格転嫁です。①は、生産性向上で上げた利益を原資に充てる。②は、近年の国際比較でも日本企業の内部留保は右肩上がりに上がっており、さしあたって働き方改革が完全なものに

なるまでは、内部留保を賃上げにまわす。これは厚生労働大臣だけでなく、総理も財務大臣も言っていない。③は、アベノミクスの経済政策最大ポイントの一つは、インフレターゲット2%、賃上げ3%。提供する製品やサービスの価格を毎年2%上げる「価格転嫁」。賃上げ3%のうち2%は価格を上げることで対応し、残り1%を生産性向上や内部留保を当てていく。なかなかならぬ賃上げを上げる話が出てこないかもしれません。そうしないと「働き方改革」はまわりません。これまで労使交渉では言ってこなかった「価格を上げて賃上げしましょう」「これから3年程度、『働き方改革』完成までの間は内部留保を賃上げにまわしてください」という議論をすべきではないでしょうか。そういう議論をする大切な法施行までの2年間になります。

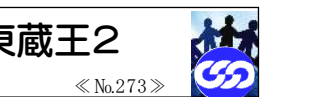
の日に合せ、午前11時30分に、水澤長岡市副市長、近藤会長等によるテープカットで8日まで展示された。

82回地協委員会(9月21日)以降の主要な活動、18年度地協役員任務分担、長岡市予算に関する要望書回答等が報告承認された。また、産別からの報告では、米持幹事(基幹労連)から基幹労連組織について、渡邊代議員(ヘルスケア労協)から看護師の実態等が報告され、全体で共有された。

次に審議予定事項が提案され、18春季生活闘争に関する諸活動、中条第二病院等の状況と対応等を確認した。

地協委員会最後は、矢島議長の団結ガンバロウで、春季生活闘争に向け全体で闘う決意を固めた。

なるまでは、内部留保を賃上げにまわす。これは厚生労働大臣だけでなく、総理も財務大臣も言っていない。③は、アベノミクスの経済政策最大ポイントの一つは、インフレターゲット2%、賃上げ3%。提供する製品やサービスの価格を毎年2%上げる「価格転嫁」。賃上げ3%のうち2%は価格を上げることで対応し、残り1%を生産性向上や内部留保を当てていく。なかなかならぬ賃上げを上げる話が出てこないかもしれません。そうしないと「働き方改革」はまわりません。これまで労使交渉では言ってこなかった「価格を上げて賃上げしましょう」「これから3年程度、『働き方改革』完成までの間は内部留保を賃上げにまわしてください」という議論をすべきではないでしょうか。そういう議論をする大切な法施行までの2年間になります。



副議長 羽賀 実

サラリーマン川柳(また会議 ヒマなオレには 福の神)(振り込めと 掛かってきても 預金なく)(メルマガに 祝ってもらおう 誕生日)(六十歳 肩だけ若い 五十肩)

サラリーマン川柳 (死にたいと言いつつ医者や梯子を金かけてつけた脂肪に金かける) (パパも産む? 腹に耳当て 訊く娘) (ネタでなく 皿の模様で 品定め)



2018春季生活闘争 職場点検チェックリスト



すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

労働時間	① 残業(超過勤務)は、36協定を締結した上で、上司の指示のもとで行われている。	<input type="checkbox"/>
	② 職場の労働者が全員偏りなく年次有給休暇を取得できるよう、取得5日未満者をなくすなどの取り組みが行われている。	<input type="checkbox"/>
ワークライフバランス	③ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。	<input type="checkbox"/>
安全衛生	④ 残業の多い労働者への医師による面接指導、ストレスチェックなど、メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
非正規労働者ワークルール	⑤ 有期契約労働者が更新されて通算5年を超えたときは、本人の申込みにより、無期労働契約に転換できるルール(無期転換ルール)について、職場で周知されている。	<input type="checkbox"/>
	有期契約を反復更新されている有期契約労働者が、一方的に雇止めされるような事態はない。	<input type="checkbox"/>
	⑥ 派遣期間延長の際、期間制限(3年)到来の1ヶ月前までに、労働組合への書面の通知および意見聴取が行われている。	<input type="checkbox"/>
	⑦ 各種手当や休暇制度について、それぞれの目的に照らして(例:「通勤手当」の目的は、自宅から職場までの通勤交通費の補助)正社員と非正規雇用労働者との間に不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
雇用	⑧ 就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
ハラスメント	⑨ セクハラ、マタハラ、パワハラ、ケアハラなどの防止措置が徹底され、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(相談体制の整備など)が行われている。	<input type="checkbox"/>
男女平等など	⑩ 賃金や昇進・昇格、配置や仕事の配分、教育訓練の機会、職種の変更などに男女間で差がないか確認し、改善の取り組みが行われている。	<input type="checkbox"/>
	⑪ 妊娠・出産・育児休業や介護休業など理由とする不利益取扱い(解雇や人事考課のマイナス評価など)の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>

働く人向けの情報満載! 連合ホームページをぜひご覧ください!
http://www.jtuc-rengo.or.jp/

すべて確認してみよう!



【職場点検チェックリストとは?】
①～⑪は、法令などで定められている項目やワークルールに関する基本だよ!

【あれ?おかしい?と思ったら...】
ルールが守られていない可能性あり!
労働組合の役員や上部組織、連合へ相談してみよう!
0120-154-052 (フリーダイヤル いごよう れんごうに)



連合中越加盟単組紹介

— ユアテックユニオン中越分会 —



ユアテックユニオン中越分会の一年間の活動をご紹介します。

8月『定期本部大会』・9月『分会大会』・『支部三役会議』が行われ、支部と分会の一年間の活動方針や活動計画が審議され年間の活動がスタートしていきます。

中越分会としては、年間の活動方針『組合員とその家族の幸せ』を大きなテーマにして、活動しており5月1日『メーデー』・8月1日『BBQ大会』など組合員が積極的に活動に参加していただけるイベントを開催しており、大いに盛り上がっています!

支部の青年層『30歳以下』の活動も活発で6月の『ボーリング大会』・『2月のスキー旅行』など積極的に計画されていて、青年層の活動意欲とパワーに驚いております。また、昨年は組織結成50周年の大きな節目を迎え、今後の組織発展と飛躍に向け記念行事を計画し、分会の中でも決意を新たに今後の活動を誓い合いました。



道幸せんせいと ワークルールを学ぼう!

労働組合の結成

連合なんでも労働相談ダイヤルには、日々多くの相談が寄せられている。ケースによっては、仲間を募って労働組合を結成し、団体交渉を通じて問題を解決していくという。さて、憲法で認められた労働組合の結成。どんな要件を満たす必要があるのか、もう一度確認しておこう。

- 問 労働組合の結成について、正しいものを1つ選びなさい。
- ① 労働組合の結成は、労働委員会に届け出なければならない。
 - ② 労働組合の結成は、労働者が主体でなければならない。
 - ③ 労働組合の結成には、使用者の承諾が必要である。
 - ④ 労働組合の結成には、過半数の従業員参加が必要である。

解説

労働者の自主性を尊重する 寛容なルール

労働組合は、団体交渉等を通じて労働条件を維持向上させることを主な目的とします。同時に職場において自由なものを言える関係の形成や労働者の意見・意向を使用者に伝える役割も重要です。労働組合法(労組法)は、「労働組合」の定義を2段階で定めています。まず、特定の集団が労働組合か否かについて、(1)労働条件の維持改善を目的とすること、(2)労働者が主体となること、(3)2名以上の参加があること、を基準としています。したがって②が正しい説明です。この要件を満たす場合は、憲法上は労働組合と認められるので、団体交渉保障にともなう保護がなされます。労働関係調整法(労調法)上の斡旋等の申請もできます。労組法は、さらに使用者の利益代表者が参加していないこと(自主性の要件)、かつ労組法に規定する組合規約を整備しなければならない(民主

性の要件)と定めています。この要件が備わっている組合を「法適合組合」といい、最大のメリットは労働委員会手続きにおいて組合の名前で申立をすることができることです。労働組合の結成については組合の自主性が尊重されるので、2名以上の参加があれば組合員数に制限はなく、職場従業員の過半数の参加が必要というわけではありません。また、使用者の承諾も必要とされません。したがって③④の説明は間違っています。さらに、手続的にも結成について登録や許可等の特設の制約はなく、組合結成を労働委員会や労働基準監督署に届け出る必要もありません。したがって①の説明も間違っています。組合結成につき自主性を尊重する寛容なルールは、わが国労組法の基本的な特徴です。 [正解] ②

道幸哲也 どうぞらでつなり (一社)日本ワークルール検定協会 代表理事
北海道大学大学院工学研究科准教授・講師等、小樽医科大学准教授、北海道大学工学部教授、放送大学教授などを兼任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に「不当労働行為救済の法理論」(有斐閣)、'15歳のワークルール(旬報社)など。

WR検 ワークルール検定とは
ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。
ワークルール検定、労働者も検定。
検定先 (一社)日本ワークルール検定協会
http://workrule-kentel.jp/

誰もがいきいきと働きがいをもって仕事に取り組むために 36協定の点検から、職場の働き方を見直そう!

連合は、「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」において、長時間労働の是正などに向けた取り組みを進めています。職場環境整備に向け、労使で36協定の締結内容を議論し、業務の見直しなども含めた対応を進めましょう。あわせて、労働者の健康確保の観点から、みなし労働適用者を含め、すべての労働者の実労働時間を把握する仕組みを導入しましょう。



36協定点検の6箇条

- 1. 届け出た36協定は、見やすい場所に掲示するなど、労働者(従業員)に周知する必要があります。
- 2. 限度時間を超えて働いた労働者に実施する「健康を確保するための取り組み」を具体的に定めています。
- 3. やむを得ず特別条件付きの36協定を締結する場合には、休日労働を含め、年720時間以内になるように締結する必要があります。
- 4. 36協定は、限度時間である「月45時間、年360時間」を原則に締結する必要があります。
- 5. 当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、労働者代表は、過半数を代表する者となつていますが、また、その選出は適切に行われていますか。
- 6. 36協定は事業場毎に締結し、事業場の所轄労働基準監督署に届け出ていますか。

※1 過半数代表者のこと。管理監督者(労働基準法第41条第2号)でないこと。投票・集手など、民主的な方法により選出することが必要です。
※2 改正労基法では、「年間の時間外労働は720時間以内」とされますが、2018年春季生活闘争方針に基づき、法を上回る取り組みを進めましょう。
※3 代休日又は特別休日の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導、長時間労働を行った場合の業務指導、深夜業の改善制度、勤務時間インターバルなど。

あわせて、表面の「2018春季生活闘争・職場点検チェックリスト」を活用し、職場環境全般について点検を進めましょう。