

3月12日(木)
全国統一行動
3月13日(金)
重税反対統一行動

ちば労連

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

第 279 号 URL 版 2015 年 2 月 28 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】

いざ2015春闘へ

すべての職場で要求実現を

民間・公務の各組織で

春闘に向け様々な取り組み

千葉労連民間部会は、2015年春闘での大幅賃上げでの勝利に向け、単産を超えた相互支援を確認。2月24日にはJMIU、3月2日には千葉県医労連が行う経営者要請行動にも相互乗り入れを行います。さらに、2月21日官民共同大宣伝行動と3月12日全国統一行動に最大結集することを意志統一しています。



臨時大会を開き、春闘方針を議論するJMIU千葉地本

JMIU千葉地本

2月1日に臨時大会を開催し、春闘方針を決定・スト権を確立しました。今春闘は「春闘再生の流れを本格化する。組織拡大で要求を前進させる。安倍政権打倒の国民共同を前進させ、安倍暴走政治を阻止する」、三つのことを確認し、支部・地本それぞれの獲得目標を決定。三和機材支部が3月5日にストライキを予定し、単産を超えた支援を予定しています。

千葉県医労連

人勧準拠組合と民間組合など幅広い性格の労組が加盟する千葉県医労連は2月14日に中央委員会を開催し、「総がかりのたたかいで、全ての職場でベースアップを勝ち取る」ことを決議しました。具体的

な取り組みとして、2月21日官民共同大宣伝行動への結集と、人勧準拠組合の日赤・千葉労災・全医労から、民間の千葉勤医労の団体交渉への支援を行うことが確認されています。千葉勤医労としても事前交渉を行い、3月中のベースアップ回答を勝ち取るため、ストライキ配置を含めた団体交渉の開催など闘争方針を確立しています。

全労連・全国一般

1 月 25 日に千葉地本委員会を開催し、春闘方針を議論しました。各職場の実態を出し合い、「会社の支払い能力で議論するのではなく、労働者が安心して結婚し子どもを産み育てられる社会」にするため、大幅賃上げや非正規労働者を正規労働者にする、査定に関する条件の見直しをさせる、労働条件を改善させる等の要求を確認しました。

賃下げやめろと県に要請

千葉労連は 1 月 21 日、県に対して「給与制度の総合的見直し」中止を求める要請行動を行い、自治労連、医労連、年金者組合、君津・木更津地区労連、労連から 7 人が参加しました。

政府が今年 4 月からの実施を地方自治体に求めている「給与制度の総合的見直し」は、公務員賃金について、民間の実態に即した見直しをすすめるという口実で、人件費全体を減らそうとしています。これらは昨年から続く「賃上げの機運」に水を差し、民間企業の賃金や年金などにも影響の出るものです。

参加者は①「給与制度の総合的見直し」による賃金引き下げは実施しないこと②自治体に働く臨時・非常勤職員の賃金引き上げ・雇用安定をはかることを要請しました。総務課の担当者は「交渉中なのでコメントできないが要請の内容はきちんと伝える」と回答しました。



県の担当者に要請書を手渡す本原事務局長

どんなことも積極的に参加したい

八千代清掃工場を訪ねて

八千代市職員労働組合所属・現業現場の八千代清掃工場を訪問し、2015 年人勤の取り組みや日頃の組合活動について聞きました。

八千代清掃工場は八千代市内の清掃全般の仕事をしています。不燃ごみや有害ごみの収集業務などを、指導班、最終処分班、業務班、施設班の四つの班に分かれてそれぞれ専門的な仕事をしています。職場では 40 人(52 人中)の組合員がいて全員が役員として活躍しています。

賃下げではなく賃上げのスパイラルを

八千代市は国のラスパイレズ指数(国家公務員との比較で地方公務員の給与水準を表す指数)対策で、2~4%の独自削減が行われています。その中でさらに人事院勧告による平均 2%削減を実施しようとするのは、絶対に阻止しなくてはならないとして交渉を進めています。八千代市職員労働組合の執行委員長でもある萩原勝利さんは、「民間労組も春闘が始まるが、一緒に頑張っていきたい。民間職場の賃金が下がると、それを理由に私たちの賃金も下げられてしまい、賃下げのスパイラルになる。公務職場も民間職場も、ともに賃上げを勝ち取り、賃上げのスパイラルを作りたい」



団結して組合活動を進める八千代清掃工場の仲間

と話しました。

人員増を勝ち取り働きやすい職場へ

八千代市では現業職員が近年まったく採用されず、年々人が少なくなっています。八千代市職労現業評議会議長の早川尚吾さんは、「新しく入ってくる人がいないので職場の労働者は、一人一人の負担が増える一方。また高齢化も進み、みんな身体にガタがきている。県内では松戸市で 3 人の現業職員の新規採用を行った。そういった事例を出しながら、新規採用を勝ち取りたい。同時に組合員拡大もしていきたい」と話しました。

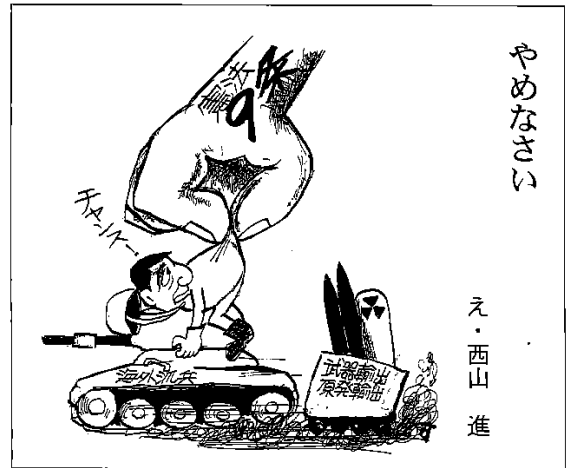
様々なことを経験し次の運動へ活かす

今年開催される NPT 再検討会議に、若手の高橋章雄さんを職場の代表として送り出す予定です。平和があつてこそ、安心して暮らすことができ、働くことができるとして職場内でカンパ活動も行い、参加費を集めています。

どんなことでも積極的に参加してみるのが大事であり、経験したことを後の組合活動に活かしていくというスタイルで活動する八千代清掃工場のみなさんでした。

波濤

安倍首相は今回の通常国会でいよいよ「残業代ゼロ法案」を提出する予定である。残業代をもらえず成果によって賃金が決まるならば、労働者はどうすれば時間内に仕事を終わらせるかを考え、自主的に効率よく働くようになり、働きすぎによる過労死も減るのだと言う▼しかし労働時間ではなく成果で賃金が決まるのならば、成果を上げるためにより一層の長時間労働を行うことは明白である。なくすべきは残業代ではなく、残業そのものではないだろうか▼現在でも残業代を支払わない「ブラック企業」が多数存在するのに、それを規制するどころか支援する法改正を行おうとしている安倍政権に憤りを感じる。



【2面】

地域で結集し要求実現へ

春の地域総行動



習志野地域の宣伝行動

2月13日基準日で、春の地域総行動が行われ、各地域で宣伝行動や地域の団体訪問、学習会が開催されました。

地域総行動は全労連・千葉労連運動への共感を広げ、共同を前進させることや、地域の独自要求の実現を求める幅広い共同の運動を、地域の諸団体に呼びかけること。そうした運動を地域の未組織労働者や市民にも大きくアピールするとともに、組織拡大のキッカケにし、春の組織拡大月間の成功につなげることを目的に毎年開催しています。この間(2月13日現在)は市川浦安・習志野・君津木更津の各地域が宣伝や団体訪問を行いました。

東葛地域では 2 月 13 日、東葛労連のほか、野田、松戸、鎌ヶ谷の各地域労連が共同で春闘共闘決起集会を開催しました。松本議長の講演とともに、共産党の加藤県議による報告、東葛地域のブラック企業をなくす会からの発言などを含め、春闘のたたかいに決意を固めました。ブラック企業をなくす会では、柏市議会に広報と苦情相談窓口の設置を求める請願を提出し、採択されたことから、広報と相談窓口の設置が実現することになり、こうした動きが近隣にも広がろうとしていることが報告されました。

海匝労連は 2 月 10 日に千葉県医労連や自治労連千葉県本部、地域医療の会と共同し、旭中央病院の独立行政法人化に反対の宣伝行動と対市交渉を行いました。地域で署名集めの個別訪問行った際も、住民の人からは独立行政法人化反対の声が多く、要求実現のため奮闘しています。

その他の地域も今後行動が予定されています。

集団的自衛権行使は認めない 県弁護士会が市民集会開催

千葉県弁護士会は 2 月 7 日、県弁護士会館で「平和憲法を守り、発展させるため一語り合おう憲法を！」市民集会を開催。上智大学国際教養学部の中野晃一教授を講師に招き、170人が参加しました。この集会は、同会も特定秘密保護法の廃止を求め、集団的自衛権行使容認に反対する立場を打ち出すなか、共催者の日本弁護士連合会が呼びかける全国キャラバンの一環としてとりくまれました。主催者を代表して千葉県弁護士会の大塚功副会長は、「昨今『強い日本を取り戻す』と耳にするが、国同士がたたかえば傷つくのは国民。国民を守るために堂々と戦場から立ち去ることが強さであり、70年前に選んだ道ではないかと思う。



講師の話に聞き入る参加者

いろいろな考え方があるが、今の日本は議論が十分にされず、国民を置き去りにしたまま危ない方向へ舵取りがおこなわれている」とあいさつしました。中野教授は、「集団的自衛権を国民は支持したのか？」をテーマに、選挙制度と立憲主義を軸に講演。財界懐柔策のアベノミクス、「この道しかない」という暴走が強まる安倍政権について、「何がやりたいのかといえば、結局は集団的自衛権。それは国防ではない。自国が攻撃されていないのに他国の戦争に行くわけで、国を守るのとは関係ないこと。グローバルな寡頭支配である。日本国民の命を守ろうなんて少しも思っていない」と批判しました。

質疑応答では、マスメディアに対する質問が多く出され、自発的ではなく、国家の支援を受けて業界ができた背景や体質に触れ、「ジャーナリズムとしての判断か企業体としての生存戦略なのかといえば後者優先という寂しい状況にある」と説明し、エピソードを交えながら熱く話しました。興味深い内容の講演に満席の会場からは大きな拍手がおくられました。

労働相談一ヶ月～残業代不払い問題～

不払い残業代の支払いを請求された「ブラック企業」が、その後どんな対応を行っているのかわかる相談がありました。

訪問販売を主たる業務とする企業です。タイムカードで出退勤を管理していました。この職場は時間外労働が常態化していました。過酷なノルマと劣悪な労働実態から3人が退職を決意し、時間外労働の支払いを求めて労働審判を行い認められました。

会社は、労働審判から学習し、すぐにタイムカードを廃止し、みなし残業制度を導入。同時に、

残った人の内、主な人を役付きにし、管理職手当を支給することになったと言います。

相談者も退職を考えたが、年齢が高いため再就職が出来るか不安で迷っていると言います。職場は、以前よりも働きづらく、長時間労働が続き、このままでは倒れるのではと不安を訴えていました。

訪問販売の見通しや会社の様子を聞き、体調の変化などを聞きました。その上で、自分を守るために長時間労働の事実を記録することと、体調に異常を感じたらすぐに相談することを確認して相談を終わりました。

ブラック企業に対し、賃金の不払いなどで交渉をすることがあります。支払いを受けた後、職場でどんな対応が行われているのか、今ひとつわかりませんでした。職場に、改善を監視する仕組みのない所での実態を垣間見ることのできる相談でした。また、「残業時間のみなし制度」が、ブラック企業の手法として利用されると、次の残業代の不払い問題を起こすことになると思います。労働者を酷使する制度と仕組みが氾濫していることも明らかにした相談でした。【中林】