

3月9日(土) 第2回亀山日東電工一般支部 定期大会開催される



13時30分～ 鈴鹿コミュニティーセンターにて

さようなら原発集会

東日本大震災、2年が過ぎました。

3月10日(日) 午後1時30分から

津お城西公園へ雨の中 600人集う

これまでは別々に行動してきた県内30団体が手を結んで開催されました。集会リレートークでは、南伊勢町議の手塚氏は、「中部電力芦浜原発計画」に対して50年に及ぶ、旧南島町民や三重県民の阻止闘争報告、子育てグループ「ハハノワ」のトークは、「数十年前から原発に反対し、当時子どもだった私たちの未来を守ってくれようとした方々がいたことを知らなかった。その方々が、こうして私たちの世代と手を取り合ってくださいろうとしていることに改めて感謝する」と発言し、共感を集めた。その後、中部電力三重支店前まで「さようなら原発三重パレード」を寒い雨の降る中元気に行進した。

そのほか、名張市の集会に約250人、伊勢市のパレードに50人が参加。四日市市は、9日の集会に約80人が参加し、「即時原発ゼロ」や「浜岡原発再稼働反対」などを訴えた。

一刻も早く、原発稼働を止め、「原発ゼロ」にすることは、未来の子供たちに対して、私たち大人の責任です。

元気に1周年!!

亀山日東電工一般支部(井伊支部長)は、昨年4月の結成大会以来の大会で、会場は熱気に包まれました。

組合員全員がブラジル人国籍という特殊性もあり、国籍差別や低賃金と闘っています。同じ働く仲間として、理不尽な差別待遇を許すわけにはいきません。中勢地域労働組合はもとより、すべての労働者が、この闘いに連帯する必要があります。

相談から解決しました

新しく福祉職場が開設するので退職を申し出たら、明日から出勤しなくていいと言われてきました。家計的にも困るので、働きたいと言っても聞いてもらえません。扶養範囲なので、会社は労務士と相談して、年次有給休暇も1日言う。就業規則の記載通り1か月前に申し出て、それがあだになった気分。退職前は、「人手不足でと頼まれ、すべて受け入れて仕事しこの仕打ちはとても腹が立つ」解雇通告手当は貰いたい。年休のことも知りたい。

退職後に相談に見えたので、早速会社に電話を入れましたところ、改めて労務士から問い合わせがありました。年次有給休暇付与日数は、週3日働いているので年次有給休暇は5日あること。突然の解雇で解雇予告手当を請求すること。年次有給休暇分も請求する。支払えない場合は、団体交渉に持ち込むと説明すると、会社側に大きな問題があると認識されたのでしょう。年次有給休暇分5日と1カ月分以上の予告手当を支払うと相談から、約10日で解決しました。会社の説明が必ず正しいとは限りません。労務士から聞いたと言っても「嘘」かもしれません。不信、不満があれば、確認しましょう。

非正規雇用を考える

事業主による一方的な「派遣切り」「雇い止め」が、大きな社会不安を引き起こしている。この事態を使用者側都合による労働契約の解除（解雇）と呼ばないのは何故だろうか？推測するに解雇要件を満たしていないために、強者（経営者）の論理によって弱者（労働者）を丸め込める（或は恫喝する）意図が見え隠れする。この背景には「コンプライアンスなんてとんでもない。いかに法の網を潜り抜け、脱法行為ストレスのことをするかが、生き残るための知恵だ。」と考える事業主と、「何を言っても仕方ない。こんな会社に就職した自分も悪いし、闘うヒマも金もない。」とする人の良い労働者がいる。さらに労働行政と労働組合運動の貧困が輪をかけている。

非正規労働者を「飼い殺し」や「使い捨て」の道具、或るは、「雇用の調整弁」として扱う事業主は珍しくない。自治体や日本を代表する企業においてさえ、むしろ「当たり前」の事になっている。COMPANYは「会社」という意味と同時に、「仲間」も表すのだが、そうした有機的な結び付きを持った組織が、日本では少なくなった気がする。ともすると仲間の足を引っ張ったり、「いじめ」「ハラスメント」といった幼児傾向が横行している。「働き甲斐」や「働く喜び」が職場から消えかかっている。この閉塞的状况の中で真に「困っている」のは不安定就労者である。我々はこの現実を「格差」ではなく明白な「差別」として捉え、「人権問題」であると考えべきではないだろうか。それには労使双方ともに課題は多い。グローバル化する経済社会において、労働者を「モノ」として使い捨てるのが正当化されようとしているが、「仲間」「家族」といった視点を今一度取り戻す必要がある。また労働者も、長い歴史の間、培ってきたその権利を自覚し、経営者の使用者責任や社会的責任に目を光らせる必要がある。

「格差社会」が懸念されて久しい。貧富・医療・地域・年金・男女・あらゆる分野に問題を

抱えている。憲法第13条の「個人の尊重」はおろそかにされ、「幸福追求権」は阻害されている。つまり民主的な社会ルールが崩壊の危機にある。こんな時代には非民主的で強圧的な勢力が台頭しやすい。だからこそ地域密着型の労働組合運動の重要性が増しているといえる。

メールで相談

①私は、職場でダンボール箱を組み立て中、前夜抹茶アイスクリームの食べすぎで腹痛を感じ便意をもようし、近くのトイレに行く途中、ひっくり返って怪我をしました。このような場合も、業務上の災害と認められますか？

職場内外は、問題ではありません。職場内で起こったことは、すべて労働災害の対象です。

②私のような外回りの営業社員は、会社にいることが少なく、したがって、出先での行動を把握することが困難です。所定労働時間がオーバーしていると思われるので、会社にその分の残業代を請求しようとおもいますが、どのような方法をとれば良いのでしょうか。タイムカードも有りませんし。

所定労働時間以上働いた分は、時間外手当ですが、その裏付けの一つが、タイムカードや、営業記録です。その何れもない場合は、雇用者として労務管理を把握出来なくなります。営業の場合把握しきれないのも事実です。時間外請求をするのであれば、あなた自身の記憶でも請求できます。その場合立証できる人(上司、顧客等)がいれば、なおよいと思います。時間外を請求せずに、営業手当(みなし労働時間として)支払うことも一つの方策。常に労働時間がずれ込むとしてフレックスタイム制を導入している会社もあります。いづれにしても、労働者に実労働時間軽減策としながら、その実態が、サービス労働に拍車がかからないようにしていく必要はあります。経営者としっかり話し合い働いた報酬は支払って貰うようにしましょう。