

国労ちば

職場に労働運動を

拡大分会長会議を開催

1月17日、国労千葉地本は地本会議室にて拡大分会長会議を開催した。コロナ感染防止へ検温・手洗い・うがい・消毒など十分な対策を取って行われた。

安田副委員長の開会あいさつで始まり、司会進行した。

主催者を代表して井村委員長は「JR本体やグループ会社でも感染者が出ています。エッセンシャルワーカーと



は社員代表選挙での『対会社』へ労働組合の協議から職場の問題を改善する取り組みにつなげる所も。共通認識を持てる会議にしたい」とあいさつした。

続いて、加藤書記長より、初めに社員代表選挙について、労働組合の「必要性」「重要性」が求められている中、職場を労働者の手

国鉄労働組合
千葉地方本部
発責 井村 好博
編集 安田 正浩
【電話】
JR 2930 FAX 2934
NTT 043(238)5983
FAX 043(238)5987

声かけで

仲間を増やそう

国労へ

に取り戻そうと社員代表選挙を取り組んでいる。二つ目に組織強化・拡大について、分会集会所が取り組まれる中から、さらに同じ線区で働く者同士の交流をと分会間交流も取り組まれている。労働条件を改善するには労働組合が必要、職場から運動を進め非組合員へ訴え共に闘う仲間を増やそう。

三つ目に「ワンマン運転拡大導入」について、ワンマン運転は安全の担保が整わない・サービス低下・治安悪化の懸念・乗務員の精神的不安の増大など影響は計り知れない。「地域における住民の足を守る運動」を展開していく。と提起した。

参加者からは▼終電線り上げはトラブルの予想、利用者との対応で個人責任を懸念▼時間差通勤導入されているが勤務が終わっても残っていたり、早く出勤するなど若い人には難しそう▼社員代

表選挙での得票は増えている▼時間差通勤では遅番を希望する若い人が多い▼勤務の振分けの公示を求め、仕事が終わっても残っている人には超勤を付けさせているが、超勤を付けずに残っている人もいる▼社友会の代表に設備や安全問題の10項目を提出「予算がないため駅の予算で出来るものは駅で実施」と回答を得た▼終電線り上げでの線閉作業など聞かないと言わない▼社員代表の任務について話めていきたい

無締結になったからといって、どれだけほめてくれる人がいるのか。社員代表者の任務は判を押すだけではない。などの発言を受けた。

佐倉運輸区分会大会

1月20日、佐倉市内にて分会大会を開催し、新たな方針と役員体制を確立した。

新役員体制

分会長 西谷 政記
副分会長 長谷川喜宏
書記長 新橋由紀夫

銚子運輸区分会大会

1月19日、銚子市内において分会大会を開催し新たな方針と役員体制を確立した。

新役員体制

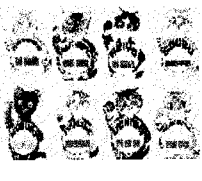
分会長 浪川 昌佳
副分会長 川口 正巳
副分会長 宇野沢 浩
書記長 五十嵐定之

ワンマン運転拡大に抗して

地域・沿線・利用者が危機感をもつワンマン運転拡大に対し、地域公共交通対策委員会内房線・外房線地区担当者会議は自分たちが出来ることをやっという意思統一し、1月14日に館山駅、1月22日には安房鴨川駅で宣伝行動を開催した。



「アクアラインに負けず知らずに感染を拡大していることから」「検査・保護・追跡」の抜本的拡充という感染症対策の科学的原則に立った取り組みが不可欠、早期探知・早期対応で感染源を減らす策がないと経済大打撃だけの結果になる。日本のPCR検査数は世界149位、新型コロナウイルスを楽観視しているようだ。マスク着用や手指洗いなど、国民の努力に頼った感染経路対策だけでは感染者を減らせないがやれることは確実にやろう。



合図機

感染拡大に拍車をかけることになった「GO」事業。昨年のクリスマス前には早くも打ち切りを宣言せざるを得ない事態に追い込まれた。第一波を上回る感染者数の増加に東京・埼玉・千葉・神奈川の三都府県は、飲食店に対する営業時間の短縮要請を行った。今年こそは！との期待も虚しく新型コロナウイルスの拡大が止まらない。変異種も出ており、無症状の感染者が知らず知らずに感染を拡大していることからも

「検査・保護・追跡」の抜本的拡充という感染症対策の科学的原則に立った取り組みが不可欠、早期探知・早期対応で感染源を減らす策がないと経済大打撃だけの結果になる。日本のPCR検査数は世界149位、新型コロナウイルスを楽観視しているようだ。マスク着用や手指洗いなど、国民の努力に頼った感染経路対策だけでは感染者を減らせないがやれることは確実にやろう。

労働者のための社員代表選挙

第33回千葉地区労働講座を開催

国労会館千葉地方部は、1月17日、国労千葉地本会議室にて新春労働講座を開催した。

井村本部長は「対会社として議論する場」「労働安全衛生法に基づく」「私たち労働者はキチンと活用する」ため、36協定の締結のみならず労働安全衛生委員会は重要。組織労働者が3割に満たないなか、労働者と労働組合という意識で職場で運動する決意を講演から確信したいと、あいさつした。

安田教育推進事務長が、千葉中央法律事務所所の土居太郎弁護士を紹介し講演を受け、その後、意見交流した。



Q. 職場の問題を会社は社員代表に説明しなくてもいいのか？ A. 社員代表に説明する必要がある。Q. 社員代表は36協定を結ぶときに全員に知らせる義務は？ A. ない。Q. 選挙日程は会社主体で決められるか？ A. 職場の労働者が決めるべき。Q. 会社

は意見書作成については決められたフォーマットを使うように指示する。同じ中身を何枚も書かされる。A. 書式は何でも構わない。会社は「社員代表の意見に違反する行為。Q. 会社はWEB投票をさせているが違法では？

国労千葉地本のホームページが新しくなりました。皆で活用を!!

HPを見て！使って！



A. WEB投票は一定の人には誰に投票したか分かっってしまう。など意見や質疑・応答がされた後、閉会した。

「36協定と過半数代表」 講師：土居太郎弁護士

◆労働基準法では法定労働時間や法廷休日などの原則が定められているが、その36条には「法定労働時間及び法定休日の例外を定めるには、職場の過半数代表と書面による協定が必要」と記載。これが「36協定」。締結無しに時間外労働させると使用者に罰則が課せられる。◆36協定は締結する義務はないため、いざという時には締結しない覚悟が必要。残業の状況や割増賃金の支払状況、なぜ残業が必要か時間外労働を必要とする事由を厳格にし、決して自動更新はしない。健康確保の措置などを踏まえ36協定自体を交渉の材料にする。

◆職場代表者選出について、事業所単位で派遣労働者を除く全労働者が代表者を選出。使用者の意向で選出された人や管理の地位にある人は代表資格者となる。選出には投票者が適否の判断をする機会が必要で民主的な手続きをしなければ無効。職場親睦会の代表が当然に職場代表に自動選出されるのも無効。投票には投票先の「秘密」が守られることが重要、

これに反する運用は問題。投・開票への立会は当然認められるし、受け入れられる。選挙スケジュールは会社の意思ではなく職場の労働者同士で決められる。選出された職場代表者は全労働者の利益を守るため行動し、労働者からの意見を聞かなければならない。◆労働組合と任意団体について、労働組合は団体交渉権やストライキ権があり、ハラスメントなどから労働者を保護・守る。任意団体は法律に基づかないため、労働者を守らない。

社員代表選挙の取り組み⑧

労働者のチェック機能が重要に

36協定の重要性

正式名称は「時間外・休日労働に関する協定届」という。「法定労働時間」を超えて時間外労働及び休日勤務などを行う場合、会社と労働組合の代表または過半数代表者が書面による協定を結び労基署に提出することが義務付けられている。

手続きが形骸化すると、使用者の思いのままに労働者に長時間労働を強いることも可能に。

【例】居酒屋チェーンのワタミフードサービスに入社し2ヵ月後に自殺した森さんは長時間労働などを理由に過労死が認定された。同社が労基法の定める労使の手続きを踏まず形骸化し従業員に時間外労働させていたことが判明した。昨年も時間外労働手当未払いが報道された。

【例】「上限を超えて働かせると違法なら残業しなかったことにし、45時間以上残業したら自己責任。それ以上はタイムカードを押させない」という経営者も！、これがサービス残業。

社員代表選挙の取り組み⑦

超働しないと生活できない!?

「国労の人が社員代表になったら36協定が結ばれず、超働が出来なくなる。生活できない」という声を聞く。

私たちは生きるためのみに働いてはいない。仕事が終われば、次の仕事までに疲れを取り、休日には、趣味やレジャーで心身ともにリフレッシュしたい。

キチンと勤務時間通りに働いているのだから、それだけで健康で文化的な生活を送れるだけの賃金を得られなければならない。

しかし会社は、より多くの利益を求め、より少ない人員で、いかに賃金を抑え仕事させるかという経営になっている。

そうした会社と対等に協議し、より良い労働条件や職場環境、さらには賃金・手当を求め、職場の全労働者の利益のため、時には協定に調印することを武器に交渉していくことが社員代表の任務である。

