

NO. 595
発行
07・3月20日
国鉄労働組合
新潟地方本部
発行責任者
守橋久仁雄
編集責任者
教宣部

名

要請があったことを上申

三月九日、新潟県労働局や北陸信越運輸局へJR不採用事件について要請行動を展開しました。ILO第七次勧告の『援助』を受け入れること、具体的な解決を図るための交渉テーブルの設置について、関係機関に働きかけを要請しました。

要請団は、県労連・山崎議長、建



交労・杉崎委員長、国労新潟地本・守橋委員長、国労新潟支部・井上副委員長、函館闘争団・坂野団員、国労新潟地本・藤井執行委員の六

坂野団員の訴え

みんなが元気なうちに解決を

全体がひとつにまとまった。4者・4団体。国交省はひとつになったとの認識をしているのでは～しかし対応が悪い。国交省は解決していると判断。20年経過～国鉄闘争をわからない人が増えている。国労闘争団で37名が亡くなった。全体で42名。みんなが元気なうちに解決していく。ひとりでも多くの仲間が働ける環境をつくって欲しい。地方からの力を、中央へ結集させていく。何としても解決を。



『不採用事件について、要請があったことを上申する。中央レベルでの内容だが上申したい。個人的



解決してもらいたい

でした。

新潟県労働局は総務部・土屋企画室長他一名、北陸信越運輸局は木村

調整官他一名が対応しました。

新潟県労働局の総務部・土屋企画室長は『直接的には労働局として対応できない。具体的なコメントはできない。しかし、この内容での要請があったことは、上の方へは伝える』と回答しました。

北陸信越運輸局の木村調整官は

交渉テーブルの設置を

地本・守橋委員長

JR不採用事件は4月で20年に達する。解決されない不幸な状況。20年を超えさせない～解決させる決意。

中央へ すべての国会議員への要請 関係省庁。内閣府への要請 解決に向けての3本柱への要請。大同団結して一致して要請・運動を展開。ILO7次勧告は、長期化した争議に対して援助したい。という内容。政府はこの事態を受け止めILO勧告を受け入れるべきだ。交渉の具体的な作業を進めるため交渉テーブルの設置を早急につくる。具体的な協議の場をつくる。政府が先頭に立って早急に解決すること。この2点について要請する。



に解決してもらいたい。なぜ、この状況で進まないのか。引き続き上申する』と回答しました。

新潟県労働局への要請は、今回初めてでしたが、前向きな回答でした。北陸信越運輸局は毎年、要請を行なっていますので対応は今回も良かったでした。個人的な見解も話していただきました。

中央への上申を

県労連・山崎議長

山崎議長は『あたりまえな事を言う人を解雇、言うことを聞く人を用いている実態だ。これがJRの事故につながる。原因になっているのでは。労働者の置かれている立場を理解して欲しい。ささえる立場で、力を発信して欲しい。強力な要請・中央への上申を要請したい』と訴えました。

建交労・杉崎委員長

杉崎委員長は『年前から国交省へ全動労・国労と一緒に要請している。現在は、全体が大同団結。この実態を理解して欲しい。上申を、現状を伝える欲しい強力なアピールを』。

正社員になれない世の中になる

地本学習会開く

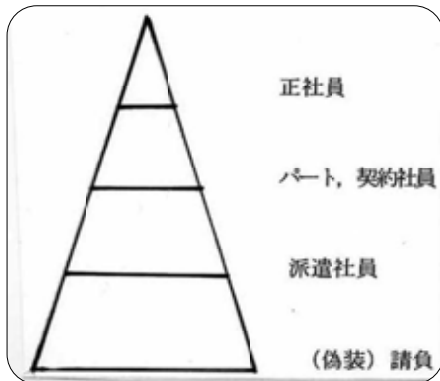


講師・小淵弁護士

三月十日十日より、新潟市「トクイン」新潟で地本学習会を開催しました。講師には合同法律事務所の小淵弁護士から『労働法制の改善は何をもたらしか』について、約一時間、講演していただきました。

憲法がおおもと

労働法は非常にわかりにくい。だから



階級社会、あくまでイメージ
正社員は2/3非正社員、1/3以下パート契約社員派遣社員偽装請負。
正社員は退職した後、再び正社員になることが難しい。労働力の流動化は固定化されている現状。正社員は長時間労働、過労死、自殺へ、非正社員は環境が整っていない。ワーキングプア、低賃金収入が低い、賃金格差と労働条件の悪化。

「労働法制の改善は何をもたらしか」

ら統一してしまおうとしている、使用者側に有利な状況にさせる。労働法は憲法がおおもとになる。労働基準法、最低賃金法等は具体化してある内容。

偽装請負＝派遣社員

派遣社員は社員ではない負担が大きい。地位＝派遣元会社から賃金をもらう。派遣会社から指揮命令に従う。

個人請負＝自営業者 指揮命令は無い 自動車、バイク関係 工場その中の指揮命令系統。偽装請負は自営と同じ条件になっている。やっている仕事は派遣だが、実際は自営と同じ。社会保険は自己負担、労災発生時についても個人で対応しなければならぬ。

派遣社員の場合 ワーキングプア

派遣社員の条件は正社員と重ならなかったが、現在は拡大している業務内容。平成十一年でいつきに拡大された。賃金ダウン＝派遣会社の社員が多くなった。要求が改善されない。正社員は職域を侵させない。派遣社員は職域が拡大、正社員と重なる。労働環境の悪化。労働条件の悪化、多くの業種。正社員と派遣社員と競争させる。これによって賃金ダウンにつながる。ワーキングプア＝働いても収入が無い。フリーター、年齢の問題、正規雇用が増えない。新採は増員するがそつで無い人(年齢)正社員になれない。ネットカフェ出勤、家賃が払えない(白雇)者。

いったん辞めると戻れる保障が無い

正社員はいったん辞めると正社員に戻れる保障が無い。派遣社員になってしまつと、正社員に戻れないので長時間労働をやつてしまつ。身分の固定化派遣社員とその他社員は正社員の道が厳しい。

家族が企業を支えている

フリーター(偽装社員、派遣社員)使用者に安く使われている。家賃が払えず親に依存。家族が企業を支えている。企業が安い賃金を払っているため親、家族が足りない部分を補っている。親、家族の収入が無くなつたりすると生活が成り立たない。親の収入が影響、子供の将来の選択肢が決まる。

ホワイトカラー

パブルの崩壊、人件費の削減、労働条件、規制緩和。正社員が減、非正社員が増えた。
現在、正社員がターゲット労働規制をしようとしている。雇用条件、ホワイトカラー、残業0法案、労働時間の規制を無くす制度。対象者、管理者の一手手前。使用者の勝手な考え方で選別される。政令で定める。労働時間、休み賃金、使用者は問われない。解雇＝金銭解決。使用者側も申し立てを認める。金を払えば解雇が正当化される。
労働契約法、労使の力関係で自由な合意ができるかどうか。勤務条件の白紙、カタチだけの書面の作成。就業規則が使用者側の一方的な内容になる。

改善策について

小淵弁護士

労働基準法が守られていない(サービス残業)労働基準法を遵守させる。罰則の強化＝課徴金の導入。慰謝料・罰則金～これを導入する。現在は低額に抑えられている。会社と争う＝雇用問題へ発展～高額な慰謝料の制度が無いと争えない。休息期間の下限～休憩時間を最低取りなさいという制度。規制をつくる。国際的な枠組み～ルールをつくり、その範囲以内を非人間的な生活をさせないルールをつくる。

24H～8H・労働 8H・休息 8H・趣味、余暇。正社員は長時間労働、非正社員は現代の奴隷状況。労働基準法が生かされていない状況の中で、労働法制が改善になった場合、厳しい実態になる。正社員になれない世の中になるのでは～。

