

会社や職種に関係なく
一人でも誰でも入れる
労働組合
千葉スクラムユニオン



2017年6月22日 第39号

発行：千葉スクラムユニオン
千葉市中央区祐光 2-5-8
ハイツカメリア 202号
TEL/FAX：043-221-2525
E-mail：t-oyana@lapis.plala.or.jp
http://scrunion.web.fc2.com/

発行責任 小柳俊朗 編集責任 小柳俊朗



(6・10新浦安駅からJAL社長宅デモ行進)

JAL共闘を支える千葉会議は5月23日の成田空港支店要請行動を行い、JAL共闘は恒例の、新浦安駅宣伝&アピールウオークと植木社長宅周辺デモ行進を行いました。

参加者は53名(CCU:19名、乗務員:7名、支援者:27名)。アピールウオークは13:15~13:50植木社長宅周辺(マンション周辺のコース)お昼寝タイムを配慮し、シュプレヒコールを取り止め、アナウンスのみとしました。底辺強い風の中、幟旗を低くする等の配慮を行い、羽田空港宣伝で使用した「不当解雇NO」のプラスターを持ち、整然と元気にアピールしました。プラ配布は650枚でした。(JAL共闘千葉会議報告)

労働基準監督業務も民間委託 —社労士が兼業で監督業務!?

残業代未払いや違法な長時間労働・過労死をなくすためには経営側の意識改革とあわせ、日

常的な監視や取り締まりが欠かせません。こうしたなかで、政府は労働基準監督業務の民間委託を検討しています。

2回に分けて民間委託の問題点を考えます。

残業代未払いで報じられています。ヤマト運輸の残業代未払いは「対象者が4・7万人、2年分で少なく見積もって190億円」。東本願寺の二人の僧侶には6500万円。エムケイタクシーを運転手12名が訴えた未払い裁判では、東京地裁は2100万円の未払いを認める判決を下しました。音楽業界のエイベックスでは、昨年6月から今年1月の間に社員1500人の約半数に適切に残業代が支払われてなかったとし、総額は数億円に上ります。エイベックス社長は昨年12月、「法律が現状と全く合っていない」とブログに書き込んだそうです。法律を守る姿勢を感じられません。

こうした摘発は氷山の一角であり、「労基法違反を取り締まるには労働基準監督官の増員は必要」と指摘されています。政府は監督官を増員する方針ですが、一方で監督業務を社会保険労務士などに任せる民間委託を検討しています。現在、6月の答申に向け「労働基準監督業務の民間委託タクスフォース」で検討が進められており、厚労省などからヒヤリングを行っています。労働行政に携わる職員で組織する全労働省労働組合(全労働)は民間委託について、①監督業務の実効性が確保できない。②適切な権限行使の機会が奪われてしまう。③さまざまな深刻な弊害が生じる。④労働基準法やILO条約に反する、と4つの問題点を指摘しています。

安倍政権は「働き方改革」と称して、過労死ラインとされる月間100時間の時間外労働を法制化しようとする一方で、取り締まる監督業務を民間委託を検討しているのです。社労士の中には、労働基準監督官対策を掲げ営業活動をしている人もおり、監督業務が変質させられる恐れもあります。次回では全労働が指摘する4つの問題点から民間委託を考えます。(つづく)
(「フェニックス」17年6月1日)



ユニオンネットお互いさま

学校法人埼玉医科大学はAさんに対する不当解雇を撤回し職場復帰を認める！

千葉スクラムユニオンはユニオンネットお互いさまの要請を受けて、6月14日、千葉地裁前の宣伝行動を行い、午前11時には千葉地裁601号法廷で第三回の傍聴に出席しました。

◎埼玉医科大学は、労働法規に従い労働組合運動を敵対視するな！

Aさんは、2004年4月1日に学校法人埼玉医科大学に医務部事務員として採用され、初任者研修後に総合医療センター（川越市）の医療福祉相談室に社会福祉士として配属され、同10月1日付からは、埼玉医科大学付属病院神経科センターに精神福祉士として配属されました。

Aさんは、その資格と経験を活かすことを目的として採用されました。ところが、労働組合活動及び労働基準法を敵対視していた大学は、労働者の正当な権利や労働組合活動に仲間を勧誘したこと等が管理者に知られることとなり、労働組合活動をしないことなど誓約させられなど、様々な嫌がらせに合いました。採用2年目の2005年6月から9年間、休業を強いられました。

Aさんは、調停や組合の団交を経て、2014年4月に現職復帰を果たしました。

しかし、大学はAさんが従事すべき業務職場に配置せず、安全配慮義務を無視したと職場に配置されました。

◎埼玉医科大学は、Aさんへの不当解雇を撤回し、Aさんを職場復帰させろ！

埼玉医科大学は、2回目の出勤停止明けの2015年11月9日、出勤したAさんに対して、同日付で解雇する旨を通告しました。

解雇理由は、Aさんの些末な行為を積み重ねて、150項目の解雇理由をつくり、さらに業務能力の欠如、業務上の指示違反等を理由として解雇を断行しました。

私たちは、Aさんの不当解雇を撤回し、職場復帰を勝ち取るために裁判闘争を闘っています。

本日、千葉地裁601号法廷にて、第三回裁判が行われます。（6・14千葉地裁前宣伝行動のチラシより）

客室乗務員の披露管理急務

5月16日、参議院国土交通委員会でJALの客室乗務員の勤務が審議されました。質問の立ったのは山添議員、角質乗務員は航空法上、安全を担う保安要員と規定されていることを明確にした上で、「事故の要因となっている疲労を管理するため、国際民間航空機関が発行した「疲労リスクを適切に管理するための「ガイドダンス」を客室乗務員にも早急に適用する必要がある」と訴えました。

日本国航空客室キャビンクルーUが取り組んだ新勤務に関するアンケートに1200通を超える回答が寄せられ、「疲労によりじん麻疹が出たり腰痛にも悩まされている」「中国線乗務員夜9時に帰宅した翌日は朝4時起的のグム往復で、睡眠時間すら十分に確保できない」「いのちを守るため会社を辞めようかと思っている」などの声が紹介されました。

1990年、香港ステイ中にくも膜出血で倒れたJAL客室乗務員の岩本さんの労災認定裁判について厚労省審議官が、「客室乗務員の業務はスケジュール変更など不規則性が高い。長距離線乗務など拘束時間が長い。深夜、徹夜、時差への対応などから心身の負担が大きい。保安業務やサービス業務など身体的、精神的ストレスにさらされやすい業務であり、それが6ヶ月以上継続したことから、業務と脳・心臓疾患に相当因果関係があると判示したものと」釈明しました。現在は乗務時間制限が改悪され、さらに昨年11月から休養時間が削られた新勤務基準となり過酷な状況にあると追及しました。国交大臣は「今後も日本航空に対する安全監査等を通じて、乗務割り等を含めた必要な指導監督を行い、安全運航の確保に万全を期していきたい」と述べました。