

No.22-04 2022年3月1日
発行:目黒地区労働組合協議会/教宣部
【HP】<http://meguro-rokyo.jp/>
メール:union@r05.itscom.net

22春闘・未組織宣伝行動を継続

2月26日(日)、昼過ぎの学芸大学駅前。労協とめぐろユニオン合同で「労働組合に入ろう！」など宣伝行動を行いました。コロナ・オミクロン株のまん延が、足元まで迫っていますが、屋外の街頭宣伝は継続を追求。

- *合成音声による原稿読み上げでハンドマイク宣伝
- *多数プラスター・ゼッケン掲示で「見てわかる」!
- *机上での最賃上げる署名など、「離れて」できる形チラシを受け取りに来る方もあり、署名も数十筆獲得。

目黒労協では、22春闘の中で引き続き、宣伝行動を取り組んでいきたいと思っております。(目黒労協/執行委員会)



「平和憲法を未来へ」渡辺治さんを招いて学習会



2月19日(土)午後、目黒労協も参加する「改憲No! めぐろの会」では、9条の会事務局長で一橋大学名誉教授の渡辺治さんを招いて学習会を行いました。コロナ下で久しぶりのリアル学習会。緑が丘文化会館のいちばん広い部屋で、コロナで定員半減の会場がほぼ埋まりました。

2021年末の総選挙で、自公維新の改憲勢力が多数に。2022年夏の参議院選挙が問われる、その中でなぜ岸田政権が「敵基地攻撃能力」に邁進するのか、しかし2022年末の産経新聞世論調査でも、

敵基地攻撃能力の保有に関しては、「持つべきだ」(43.5%)より「持つべきでない」(50.6%)が多かったことなど紹介。“改憲No!”の原点に戻り草の根からの運動を、と語られました。目黒労協からも議長、事務局以下、多数参加しました。(目黒労協/執行委員会)



労協闘争委員会 3月22日(火)、4月26日(火) 予定

9条共同宣伝

毎月9日（土日などは前後で）、区内各駅頭で、9条を守ろうと宣伝行動を行っています。→右は2/9学芸大学駅頭。区内で最大時20を超える「9条の会」が連絡会に参加して、活動してきましたが、現在の活動中は少数に。土建目黒支部を中心に、労協からも学大駅前宣伝に参加しています。



日本IBMは従業員の使い捨てをやめろ！

2・16 金属反合共同行動

2月16日(水)第282回金属反合共同行動が行われ、日本アイ・エム本社前(箱崎)で抗議行動が持たれました。日本アイ・エムとキンドリルジャパン(新会社)は、現役世代をパウハラ4点セット(パウハラ低評価、パウハラPIP、パウハラ賃下げ、パウハラ降格)で追い立て、さらに定年後は再雇用者に対し、不合理な賃金差別で生活困窮にまで追い詰めています。裁判で何度も負けているのに、懲りない会社ですね。JMITU日本アイ・エム支部の闘いを支援していきましょう。左の写真で、車上の右端にいるのが我が支部の委員長で、今回も司会を担当しました。(JMITU目黒地域支部「書記局ニュース68-No.4」より)



大幅賃上げを勝ち取ろう！

JMITU 目黒地域支部が春闘臨時大会を開催

2月21日(月)、JMITU目黒地域支部は学芸大学駅にある支部事務所にて春闘臨時大会を行いました。東京ダイヤ分会から委員長と書記長が、地域分会から1名が代議員として出席し、大会は成立しました。



支部の春闘要求額は、事前に実施したアンケートから24,000円としました。もちろん生計費原則の裏付けもあります。この要求額は全員一致で可決されました。ダイヤ分会委員長からはコロナ禍を含めた東京ダイヤ(会社)の現状と、感染した場合の特別休暇の取得を求めたことなどが報告されました。また地域分会組合員からは支部の高齢化で活動が狭まっているとの指摘がありました。

になっている状況のもとで、今度の春闘臨時大会はとても貴重な場になったと思いました。(JMITU目黒地域支部/委員長)

育児・介護休業法の改正

4月より一部施行、男性の取得推進もさらに後押し！

1 男性の育児休業の制度は、原則、子どもが1歳になる前日までの間、育児のために休暇を取得できる制度です。さらに、両親がともに育休をした場合に、子どもが1歳2カ月に達するまで延長される、「パパ・ママ育休プラス」の他、出産後8週間以内に育休を取得し、8週間以内に終了している父親は、再度育休を取得することができる「パパ休暇」という制度も存在していました。

しかし、改正前の制度化における男性の育休取得率は、2020年度で12.65%(*令和2年・厚生労働省発表)と、国際的にはいまだ低い水準となっています。これらの原因は、そもそも育休自体の認知度が低いことや、前例がないため会社に育休取得できる雰囲気がないなどのことが考えられます。このような問題を踏まえ、昨年2021年6月、改正育児・介護休業法が国会において成立しました。

2 本改正には、3つの大きな改正点があります。なお、これらの改正点は、それぞれ段階的に施工されることとなっているため、その点は注意が必要です。

(1) まず2022年4月に施行されるのが、育休の周知・意向確認義務です。本改正点の目的は、育休を取得しやすい「社内の雰囲気づくり」です。すなわち、育休を取得しやすい雇用環境整備および、妊娠・出産の申し出をした労働者への個別の周知・意向確認が義務付けられました。努力義務ではありませんので、必ず「周知」と「意向確認」をしなければなりません。



(2) 2022年10月に施行されるのが、「出生時育休制度」の創設です。本改正の目的は、子どもの出生直後の時期における、柔軟な育児休業の枠組の創設です。

現行制度では「パパ休暇」を取得した場合を除き、一度育休を取得した労働者は、原則として再度の育休を取得することはできません。しかし本改正により、子どもの出産直後8週間以内に、父親が最大4週間で2回に分けて、休暇を取得できるようになりました。さらに、現行の育休制度は維持されたうえ(なお、「パパ休暇」は廃止されます)、これについても2回に分割することができるよう改正されましたので、最大で合計4回、取得することができます。

(3) 最後のポイントは、2023年4月に施行される、大企業の「取得率公表義務化」です。本改正点の目的は、周知・意向確認義務と同じく、男性が育休を取得しやすい社内の雰囲気づくりになります。

3 男性が育児に参加することが当然と考えられるようになり、「イクメン」という言葉が風化しつつある現代において、本改正はこのような世間の風潮を、一部ですが反映させるものとなっています。いまだに育児は女性が中心となっているのが現実ですが、男性もこれを機に、職場で考え方を話し合ってみることも必要ですし、労働組合も積極的に取り組んでいきたいものです。

(目黒労協・事務局/参考：東京中央法律事務所だより)

コロナ労災認定状況:医療のみならず

「働くもののいのちと健康を守る東京センター」東京センター通信 第150号 2022.1.31号より目黒労協HPに収録。全国コロナ労災件数申請23554-支給率は98%と高い。**遺族請求・死亡**は申請147、決定103、支給102。死亡では、医療22、介護13、に対して、運輸郵便16、建設14、サービス業13なども目立ちます。