

**** 相談活動50年、一人でも入れる組合です **** 支部携帯：090-8109-7682
TEL:044-811-4138 FAX:044-811-4144 メールアドレス:jmitu-kawasaki@aioros.ocn.ne.jp

21春闘はいまが頑張りどき！

一発回答で終わらせず納得いく回答引き出そう！

要求にこだわり経営者に大幅上積みを求めよう！

95支部分会で有額回答を引き出す 10支部分会で上積み回答

組合員平均5,621円 (1.94%) 支部平均 4,921円 (1.80%)

JMITU全国

(1) 賃上げの要求

3月17日第2回統一交渉を経て(3月19日12時現在までの集計)、全体で95支部分会(昨年90支部分会)が有額回答を引き出しています。

全体の組合員平均は5621円(1.94%)、支部分会平均は4921円(1.80%)となり、3月10日の初回回答から上回り、昨年同期と比較しても支部分会平均額が若干上回り奮闘しています。

東京支部・長野・前田鉄工所支部では初回回答から1000円増額の4000円の2次回答を引出し、東京支部・日本ロール製造支部では500円増額の7,500円、大阪・田辺鉄工所支部では500円増の5000円などの2次回答を引き出すなど、全国10支部分会で上積み回答を引き出し、回答を変えさせています。

(2) 初任給引き上げの要求

東京南部・I-SB支部で学歴ごとに「3600円〜4200円引き上げる」という回答を引出したのをはじめ、東京西部・リガク支部では学歴に応じて「1000円〜3100円」の増額、神奈川・川崎支部三和エレクトロニクス分会では「高専・短大卒・大学卒のそれぞれを2000円増額し、同時に大学院卒の初任給を新設し、住宅手当11,000円を含むものの22000円」という前進回答を引き出しています。

長野・前田製作所支部では3000円のベースアップを実施し、初任給引き上げと同時に賃金カーブの是正を行うという回答を引き出しました。

(3) 均等待遇の要求

東京南部・I-SB支部では「低ランク」の再雇用者の賃金を36000円増額するという回答を引き出

ました。

その他、多くの支部分会で、一時金・諸手当・休暇などで、前進回答を引き出していることが報告されています。

神奈川地本

- ◎三興製鋼支部5000円
 - ◎I-SB支部8674円
 - ◎富田電機支部1500円
 - ◎日本NCR支部3400円
 - ◎東京衡機(友好労組)5000円 一時金夏季1.6ヶ月の回答を引き出しています。
- 三興製鋼支部以外は闘争続行中です。

川崎支部

- ◎三和エレクトロニクス分会で6300円の賃上げ、初任給20000円の増額
 - ◎日本シャッター分会 3月25日 回答指定日
- 【執行委員長長谷川 記】

21春闘 3月7日「金属労働者のつどい」 コロナ禍だから要求実現が必死

昨年は中止となり2年ぶりに、「金属労働者のつどい」が開催され医療・介護・自治体・福祉争議でたたかっているはびろい仲間も駆けつけ連帯して東京と大阪で参加600名で集会とデモが行われました。東京では、



日比谷野外音楽堂で会場は広く、コロナ禍での十分な対策がとられての集いとなりました。またサイレントデモとなり、「要求プラカード」を皆が手に持ち会場から銀座そして東京駅近くまでの人手の多い都内を行進して訴えかけるパレードとなりました。

「コロナ危機から医療、いのち



を守れ、困窮する多くの国民に対し政府の対策と支援、働く仲間的大幅賃上げが必至」と訴え、「みんなで声を上げ世論をつくらう」と21春闘で団結と連帯をよびかける集いでした。「自粛はしても要求は委縮しない」と元気でたたかう労働組合の見える化の取り組みが重要と私は思う集いとなりました。支部からは、労働相談の仲間を含め8名が参加しました。

《矢部》

JMITU通信産業本部神奈川分会

3月11日(木)第1次統一ストライキ、支援者の仲間



JMITU通新産業本部では、全国で15支部分会が24事業所で時限ストを決定して、回交で賃上げの実施、非正規雇用労働者の休暇・手当など実現しました。

(浅岡・矢部スト支援)

東日本大震災

10年目を迎えて

私は3つ考えて見ました。

が旋回をしていました。羽田空港に降りられなく旋回していました。

①地震が起きた時

東日本大震災があったのは2011年3月11日14時46分で、仕事をしていた時でした。携帯から地震警報のアラームとアナウンスが聞こえました。「地震です。地震です」と。思わず机の下にもぐり込みました。「すぐに揺れは収まるだろうと思った」が余震は続いた。揺れが収まって外に出ましたが再び揺れだした。驚いた事に電柱が振り子の様に左右前後にゆれ、大地は大きく揺れていた。また空を見上げれば航空機



②震度5弱の地震を体験して

地震を体験して

なんととっても長い時間の揺れで恐怖を感じました。その日は余震が続いていました。早めに会社を退社して徒歩で帰る事にしました。アパートでは、停電でした。夜の22時に電気が来て一番にテレビを見て驚きました。津波の場面でした。以前にプーケットで大地震あり、とんでもない状況だと他人事の様に見えるがまさか日本に大地震が来るとは思いませんでした。

③大地震の備えは

心の準備をする事。身の回りの危険な所が無い。避難場所を調べる。避難ルートも考える。災害が起きた時に知らせるための笛を買

いました。



pixta.jp - 72726557

最後に一言

この東日本大震災によって今でも福島での生活が出来ない人が数万人にいます。一番最悪な事は福島原発事故です。これは防げたものです。安全神話で事故よりも利益優先した結果だと思えます。安全神話を見直すべきです。

今はコロナ禍で大変な状況にあります。他でも温暖化による自然災害が大きくなってきて益々人間や動植物が生きづらい世界になりつつあります。将来にわたって地球に住み続けられる行動をとって行くべきと考えます。

三和分会 小林正一

なんぶせん

▼アメリカ・ジョージア州アトランタ近郊で白人男性が8人を殺害、うち6名がアジア系女性で、アジア系へのヘイトクライム(憎悪犯罪)が急増している。背景として人種差別や女性蔑視が動機と疑われている。▼国連のグテレス事務総長は、『人種差別は根深い、アフリカ系住民への差別、先住民や少数民族への抑圧や不正義、白人至上主義者らの敵対的な見方に表れている地球規模の悪だ』と警告している。▼米バイデン大統領は、『構造的な人種主義や白人至上主義は米国にはびこる醜い毒』と非難した。アジア系で黒人のハリス副大統領もアトランタを訪れ激励している。▼この背景には、新型コロナウイルスを「中国ウイルス」と呼び、ヘイトを助長したトランプ前大統領の責任は重大だ。▼コロナ禍で先行きが見えず、不安が高まる中で疑心暗鬼になり、目先の対象に攻撃を加えることに、世界中でストップをかける必要があり、日本人の犠牲者が出ないことを祈るばかりだ。

シティーボーイ

正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されます！ 4月から中小企業でもパートタイム・有期雇用労働法が適用されます その①

同一企業内における正社員、（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇差をなくすためにパートタイム・有期労働法が中小企業でも、今年4月1日から適用されます。

（大企業では昨年4月1日から適用）

改正のポイント（厚労省「同一労働同一賃金ガイドライン」）

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※1）について、以下の1～3を统一的に整備。

1. 不合理な待遇差の禁止（第8条、9条）

同一企業内において正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（第14条）

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容説明」などについて、事業主に説明を求めることが出来るようになり、事業主は説明しなければなりません。

3. 行政による事業主への助言・指導・裁判外紛争手続き（行政ADR）※2の整備（第24～26条）

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続き（行政ADR）を行います。「均等待遇」や「均等待遇の理由」に関する説明についても行政ADRの対象。

※1 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により上記1～3が整備される

※2 事業者と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続き

1. 不合理な待遇差の禁止（主なもの） その①

<基本給>

能力・経験・業績・成果、勤続年数に応じて支給する場合、同一であれば同一支給を、一定の違いがあった場合は、その違いに応じて支給しなければならない。

昇給は勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給をしなければならない。

<賞与>

業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である場合は同一の支給を、貢献に一定の違いがある場合は、その違いに応じて支給しなければならない。

次回号は、

1. 不合理な待遇差の禁止その②<家族手当・住宅手当等><福利厚生施設の利用>など
2. 非正規労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
3. 行政による事業主への助言・指導・裁判外紛争手続き

（光田 道雄）

2020年6月1日より（労働施策総合推進法 第30条） 職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務に！ 中小企業主は2022年4月1日より義務化

パワハラとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・肉体的苦

痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。具体例は表参照。

これらによるものは「職場」に該当します。また労働者とは、正規雇用労働者、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者（派遣労働者については、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ず

る必要があります。）
以上はパワハラ の定義と具体例です。

口を設置し職場の対応責任者を決める。
②再発防止のための取組
行為者に対する再発防止研修を行う。

で、精神的・肉体的苦

上職務の延長と考えら

場」などであつても、実質

①企業トップのメッセージ
企業トップが、職場からパワハラをなくすことを、明確に示す。

この法律はパワハラ
の相談等を行ったこと
に対して、解雇などの
不利益扱いをしてはな
らないと明確に規定し
ています。

パワーハラスメントの例 以下の例については、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。	
代表的な言動の種類	該当すると考えられる例
(1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける
(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ③他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信する
(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）	①自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする ②一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
(4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	①長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する ③労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる
(5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	①管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない
(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）	①労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する

解決のために

①相談や解決の場を提供
企業内・外に相談窓

②社内での周知・啓蒙
組織のルールや相談窓口について周知する。

③職場の実態を把握する
従業員アンケートの実施
④教育
管理職研修・従業員研修の実施

⑤再発防止のための取組
行為者に対する再発防止研修を行う。



【細谷静雄 記】
ここまで、厚生労働省が発行しているパンフを参考にして、記しましたが、小生が最も重要だと思つことは、企業トップが『パワハラを許さない』という明確な姿勢を示すことだと思ひます。

この法律はパワハラ
の相談等を行ったこと
に対して、解雇などの
不利益扱いをしてはな
らないと明確に規定し
ています。

この法律はパワハラ
の相談等を行ったこと
に対して、解雇などの
不利益扱いをしてはな
らないと明確に規定し
ています。

ハラスメントに関する資料・ビデオ等
厚生労働省

6708号の答えは

A=7、B=9、C=4、D=5

1	5	9	2	3	6	8	4	7
8	6	2	5	7	4	1	3	9
7	3	4	8	1	9	6	5	2
5	9	3	4	8	7	2	6	1
6	4	7	1	9	2	5	8	3
2	8	1	3	6	5	9	7	4
9	2	5	6	4	3	7	1	8
4	7	8	9	5	1	3	2	6
3	1	6	7	2	8	4	9	5

3月19日（金）溝の口駅前デッキにて街頭労働相談を行いました。
今回は、スクリーンに全労連ビデオニュースを映しながら行いました。

初めての試みでしたが、通行中の方の1割くらい（全くの主観ですが）が振り向いていました。「あなたの職場のパワハラ相談したら」などと言う声も聞こえてきました。今回相談は、女性が1名で職場での恒常的なパワハラ、セクハラ（被害者が数名いる）の相談が

ありました。
参加者は、弁護士2名、建設労組1名、川崎支部3名でした。
次回は、4月30日（金）川崎駅です。

【細谷静雄 記】

NPO法人
ワーカーズネットかわさき
街頭労働相談実施

《クイズの結果》 賞品は500円相当です。
解答者は5名、全員正解でした。当選者は下記の通り
菅原祐三さん（支部報読者） 図書カード
澁谷裕之進さん（三和分会家族） 図書カード
石田洋司さん（合同分会） 図書カード
尾崎康尚さん（日本シャッター分会） 図書カード
Aさん（三和エレクトロニクス） 図書カード

今後の日程

- 3月25日（木）第3次統一交渉日 日本シャッター団交18:00～
- 27日（土）労働相談（支部事務所）13:00～／第4回末組織宣伝（久地駅）11:30～
- 30日（火）崎陽軒対策会議（支部事務所）19:00～
- 4月03日（土）労働相談（支部事務所）13:00～
- 04日（日）「コロナ緊急食糧支援・なんでも相談」東田公園13:00～川崎労連主催
- 07日（水）第8回書記局会議（支部事務所）19:00～
- 08日（木）ワーカーズネット運営委員会（ZOOM）18:30～
- 10日（土）労働相談（支部事務所）13:00～
- 14日（水）第14回支部執行委員会（支部事務所）19:00～
- 17日（土）労働相談（支部事務所）13:00～
- 19日（月）ワーカーズネット街頭相談PT（ZOOM）19:00～
- 24日（土）労働相談（支部事務所）13:00～
- 28日（水）第15回支部執行委員会（支部事務所）19:00～
- 30日（金）ワーカーズネット街頭労働相談（川崎駅）19:00～
- 5月01日（土）第92回川崎メデー
- 07日（金）平和大行進



JMITU川崎支部
ホームページ